

## **Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 (Extraits)**

### **Chapitre V : Classifications professionnelles – Rémunérations**

#### **Classifications professionnelles**

##### **Article V.1**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

L'ancienne grille de classifications des salariés des entreprises d'architecture inspirée des systèmes de classification résultant des arrêtés PARODI ne répondait plus suffisamment à la fois aux attentes des salariés et aux besoins des entreprises d'architecture. Il importait donc d'appréhender, par la négociation, tant les évolutions techniques et technologiques que la responsabilité et la participation des salariés à la réalisation d'objectifs communs.

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

- contenu de l'activité ;
- autonomie/initiative ;
- technicité ;
- formation et/ou expérience.

La présente classification à critères classants a pour objectifs :

- de favoriser l'emploi et l'évolution de carrière des salariés ;
- d'inciter au recours à la formation professionnelle ;
- de favoriser et reconnaître la prise en compte de la polyvalence ;
- de valoriser la profession.

Cette nouvelle grille permet la prise en compte de l'évolution des techniques de l'entreprise, des compétences des salariés sans qu'il soit nécessaire de la refondre.

En conséquence, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

#### **Définitions générales des critères et des niveaux**

##### **Article V.1.1**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

La grille de classification des entreprises d'architecture comprend les définitions générales des emplois répertoriés en 6 niveaux de qualification.

A ces définitions d'emploi est ajouté un tableau de critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettant de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires à les occuper.

Est également ajouté un tableau des niveaux de formation de l'éducation nationale auxquels il est fait référence.

Ces critères sont les suivants :

- contenu de l'activité ;
- autonomie et initiative ;

- technicité ;
- diplôme, formation et/ou expérience.

NIVEAU : I.

POSITION : 1.

FONCTION :

Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession.

NIVEAU : I.

POSITION : 2.

FONCTION :

Les salariés de niveau 1 position 2 effectuent, sous contrôle permanent, des travaux élémentaires à partir de directives précises. Les emplois de ce niveau comportent des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de base acquises par :

- diplôme de niveau V de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.

NIVEAU : I.

POSITION : 3.

FONCTION :

Les salariés de niveau 1 position 3 effectuent, sous contrôle régulier, des travaux simples à partir de directives précises.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de base acquises par :

- diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.

NIVEAU : II.

POSITION : 1.

FONCTION :

Les salariés de niveau II position 1 exécutent, sous contrôle fréquent, les travaux courants de leur fonction selon des directives précises. Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives élémentaires et une connaissance des techniques de base acquise par :

- diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU : II.

POSITION : 2.

FONCTION :

Les salariés de niveau II position 2 exécutent, sous contrôle ponctuel, les travaux courants de leur fonction à partir de directives générales.

Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives limitées et une maîtrise technique des moyens intervenant dans leur travail, acquise par :

- diplôme de niveau III l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;

- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU : III.

POSITION : 1.

FONCTION :

Les salariés de niveau III position 1 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales.

Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des initiatives réduites et une maîtrise technique de leur travail acquise par :

- diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU : III.

POSITION : 2.

FONCTION :

Les salariés de niveau III position 2 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie régulièrement.

Ils sont, dans cette limite, responsables de leurs travaux.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives réelles adaptées aux missions confiées et des connaissances maîtrisées du métier acquises par :

- diplôme de niveau II de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU : IV.

POSITION : 1.

FONCTION :

Les salariés de niveau IV position 1 réalisent et organisent, sous la condition d'en rendre compte à leur direction, des missions à partir de directives générales.

Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement.

Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise des outils nécessaires à leur réalisation d'autre part la capacité à analyser les contraintes liées à leur activité acquises par :

- diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

L'architecte en titre est classé à cette position. (cf. article III-2-2)

NIVEAU : IV.

POSITION : 2.

FONCTION :

Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent, sous la condition d'en informer leur direction, des missions à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie partielle.

Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise outils nécessaires à leur réalisation et d'autre part la capacité à proposer des choix, acquises par :

- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU : V.

POSITION : 1.

FONCTION :

Les salariés de niveau V réalisent et organisent avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe, sous condition d'en informer leur direction, des missions complexes à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie. Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant d'une part la maîtrise complète des outils et d'autre part la capacité à faire des choix, à transmettre leur savoir et expérience professionnelle, acquise par :

- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU : VI.

POSITION : 1.

FONCTION :

Les salariés de niveau VI 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.

Les emplois de ce niveau nécessitent d'une part la maîtrise complète des moyens, et des contraintes et d'autre part la capacité à définir les outils et les compétences adaptés acquises par :

- un diplôme professionnel reconnu ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

### **Coefficients hiérarchiques**

#### **Article V.1.2**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

Les coefficients hiérarchiques correspondant aux 6 niveaux sont les suivants :

NIVEAU	POSITION	COEFFICIENT
I	1	200
	2	220
	3	240
II	1	270
	2	300
III	1	320
	2	370
IV	1	430
	2	500

V	1	550
VI	1	600

## **Nomenclature des niveaux de formation**

### **Article V.1.3**

En vigueur étendu

Dernière modification: Modifié par Circulaire de l'éducation nationale n° 67-300 du 11 juillet 1967.

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

**NIVEAU : I et II.**

**DEFINITION :**

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs+ ou de licence.

**NIVEAU : III.**

**DEFINITION :**

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet et de technicien supérieur (BTS), du diplôme des instituts universitaires de technologie (DUT), ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).

**NIVEAU : IV.**

**DEFINITION :**

IV a Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC).

IV b Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

Lycée - cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieur ou technique supérieur.

**NIVEAU : V.**

**DEFINITION :**

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP).

Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (BEPC).

**NIVEAU : V bis.**

**DEFINITION :**

Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du premier cycle l'enseignement du second degré du niveau de certificat professionnel.

**NIVEAU : VI.**

**DEFINITION :**

Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

+ Les écoles d'architecture sont assimilées aux écoles d'ingénieurs.

## **Résumé de la grille de classification**

### **Article V.1.4**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

NIVEAU : I.

POSITION : Position 1.

Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession. NIVEAU éducation nationale :

COEFFICIENT : 200.

NIVEAU : I.

POSITION : Position 2

Les salariés de niveau I position 2 effectuent, sous contrôle permanent, des travaux élémentaires à partir de directives précises. Les emplois de ce niveau comportent des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de base acquises par :

- diplôme de niveau V de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.

NIVEAU éducation nationale : V.

COEFFICIENT : 220.

NIVEAU : I.

POSITION : Position 3

Les salariés de niveau I position 3 effectuent, sous contrôle régulier, des travaux simples à partir de directives précises.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de base acquises par :

- diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et /ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.

NIVEAU éducation nationale : IV b, IV c.

COEFFICIENT : 240.

NIVEAU : II.

POSITION : Position 1

Les salariés de niveau II position 1 exécutent, sous contrôle fréquent, les travaux courants de leur fonction selon des directives précises.

Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives élémentaires et une connaissance des techniques de base acquise par :

- diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU éducation nationale : IV a.

COEFFICIENT : 270.

NIVEAU : II.

POSITION : Position 2

Les salariés de niveau II position 2 exécutent, sous contrôle ponctuel, les travaux courants de leur fonction à partir de directives générales. Ils sont dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives limitées et une maîtrise technique des moyens intervenant dans leur travail, acquise par :

- diplôme de niveau III l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU éducation nationale : III.

COEFFICIENT : 300.

NIVEAU : III.

POSITION : Position 1

Les salariés de niveau III position 1 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales.

Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.

Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des initiatives réduites et une maîtrise technique de leur travail acquise par :

- diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU éducation nationale : III ou II.

COEFFICIENT : 320.

NIVEAU : III.

POSITION : Position 2

Les salariés de niveau III position 2 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie régulièrement.

Ils sont, dans cette limite, responsables de leurs travaux.

Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives réelles adaptées aux missions confiées et des connaissances maîtrisées du métier acquises par :

- diplôme de niveau II de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU éducation nationale : II.

COEFFICIENT : 370.

NIVEAU : IV.

POSITION : Position 1

Les salariés de niveau IV position 1 réalisent et organisent, sous la condition d'en rendre compte à leur direction, des missions à partir de directives générales.

Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement.

Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant, d'une part, la maîtrise des outils nécessaires à leur réalisation, d'autre part, la capacité à analyser les contraintes liées à leur activité acquises par :

- diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. L'architecte en titre est classé à cette position (cf. article III-2-2).

NIVEAU éducation nationale : II ou I.

COEFFICIENT : 430.

NIVEAU : IV.

**POSITION : Position 2**

Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent, sous la condition d'en informer leur direction, des missions à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie partielle.

Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant, d'une part, la maîtrise outils nécessaires à leur réalisation et, d'autre part, la capacité à proposer des choix, acquises par :

- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU éducation nationale : I.

COEFFICIENT : 500.

**NIVEAU : V.**

**POSITION : Position 1**

Les salariés de niveau V réalisent et organisent avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe, sous condition d'en informer leur direction, des missions complexes à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie.

Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant, d'une part, la maîtrise complète des outils et, d'autre part, la capacité à faire des choix, à transmettre leur savoir et expérience professionnelle, acquise par :

- un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU éducation nationale : I.

COEFFICIENT : 550.

**NIVEAU : VI**

**POSITION : Position 1**

Les salariés de niveau VI 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.

Les emplois de ce niveau nécessitent, d'une part, la maîtrise complète des moyens, et des contraintes et, d'autre part, la capacité à définir les outils et les compétences adaptés acquises par :

- un diplôme professionnel reconnu ;
- des formations continues ou autres ;
- et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.

NIVEAU éducation nationale :

COEFFICIENT : 600.

**Position du cadre**

**Article V.1.5**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

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

**b) Position cadre :**



La position cadre pourra être stipulée dans le contrat de travail ou par avenant à partir du coefficient de 370 à la demande de l'une des deux parties, employeur ou salarié, si les conditions ci-dessus définies sont remplies.  
A partir du coefficient 400, le statut de cadre est acquis.

### **Prise en compte de la formation continue**

#### **Article V.1.6**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

Tout salarié ayant acquis ou amélioré, dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, les connaissances lui donnant la qualification requise pour occuper une autre fonction, accèdera à celle-ci après une période probatoire de 6 mois.

### **Polyvalence**

#### **Article V.1.7**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

La polyvalence doit être reconnue. Elle se caractérise pour son titulaire par la pratique accessoire et répétée de plusieurs techniques distinctes de sa fonction principale.  
La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de 5 points, avec un plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients de deux positions contiguës, s'ajoutant au coefficient hiérarchique sans pour autant modifier la qualification contractuelle. Cette polyvalence fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.  
Le contrat de travail et le bulletin de salaire identifient la fonction principale en la situant en premier dans la rédaction de ces documents.

### **Evolution de carrière**

#### **Article V.1.8**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

Les définitions des niveaux et positions du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés et la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences.  
A cet effet, la situation des salariés des différents niveaux fait l'objet d'un entretien d'évaluation par l'employeur sur demande du salarié dans les 6 mois après son entrée dans l'entreprise et ensuite selon une périodicité biennale.  
Ces deux périodes pourront être réduites sur demande motivée du salarié.  
A la suite de cet entretien, la décision motivée de l'employeur sera communiquée par écrit au salarié sous quinzaine.  
Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant de niveaux et positions professionnelles supérieurs à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant.

### **Application de la nouvelle classification**

#### **Article V.1.9**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

Dès l'entrée en application de la nouvelle convention collective, et dans un délai de 4 mois, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre étant entendu qu'il n'y a pas de concordance entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques. Ce nouveau classement n'entraîne aucune diminution de la rémunération de l'intéressé. Chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son nouveau classement (niveau, position, coefficient hiérarchique).

Dans le même délai de 4 mois suivant l'entrée en application de la convention collective, la prime d'ancienneté acquise à l'échéance de ce délai sera convertie en points, qui s'ajouteront au coefficient hiérarchique, en divisant le montant brut de la prime d'ancienneté par la valeur de point applicable en 2003.

Guide d'utilisation de la grille de classification à critères classants :

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer un guide d'utilisation de la présente grille, à le diffuser dès l'entrée en vigueur de la convention collective nationale, et à se réunir en commissions nationale et régionales tous les semestres afin de veiller à la mise en place de la grille.

### **Suivi de l'application de la classification**

#### **Article V.1.10**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

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 nationale de la négociation collective.

La commission paritaire de la négociation de la convention collective pour l'emploi doit tenir compte des problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification afin de les intégrer dans sa réflexion sur le financement des formations prioritaires.

### **Bilan de la mise en œuvre de la classification**

#### **Article V.1.11**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

Un constat de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commission paritaire au niveau régional et national à l'occasion de la négociation annuelle prévue au code du travail.

## **Rémunération des salariés**

### **Article V.2**

#### **Généralités**

##### **Article V.2.1**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

Les classifications professionnelles définies ci avant sont affectées de coefficients hiérarchiques.

Le salaire mensuel brut minimum pour chaque classification 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.

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

Lorsque l'employeur embauche des salariés reconnus handicapés au sens de la réglementation dont le rendement professionnel est notoirement diminué, il peut appliquer un salaire inférieur au salaire minimum de son coefficient hiérarchique.

La réduction possible du salaire ne peut toutefois excéder le dixième de ce salaire minimum sous réserve des dispositions légales.

## **Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point**

### **Article V.2.2**

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2003-02-27 en vigueur à l'extension étendue par arrêté du 6 janvier 2004 JORF 16 janvier 2004 élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 JORF 26 décembre 2004

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 plan national, au sein des commissions paritaires régionales au moins 1 fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations syndicales de salariés.

Les valeurs de points sont définies au niveau des régions avec une modulation départementale éventuelle.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre " commission paritaire régionale " (cf. chapitre XV).