

Brochure n° 3169

**Convention collective nationale**

IDCC : 1726. – **CABINETS D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION  
ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**  
**(Collaborateurs salariés)**

AVENANT N° 12 DU 25 JUIN 2008  
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : *ASET0850806M*

IDCC : 1726

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent avenant se sont accordées sur la nécessité d'adopter une grille de classification des salariés, appropriée aux réalités techniques et sociales de la profession.

La présente classification a pour objet de valoriser l'emploi par la reconnaissance, l'adaptation et l'évolution des connaissances et compétences professionnelles des salariés des entreprises d'économie de la construction.

A cette fin il est décidé :

- d'établir la structure des classifications ;
- de reconnaître les capacités acquises ;
- de promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- de favoriser le déroulement de carrière et les possibilités de cursus professionnel ;
- d'harmoniser les salaires minima en respectant l'écart hiérarchique ;
- de négocier nationalement la valeur des salaires minima de la grille.

**Définitions générales des critères**

La classification comporte 10 niveaux d'emplois définis par les critères classants précisés dans le tableau de classification, sans priorité ni hiérarchie.

Ceux-ci sont :

- contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail ;
- adaptation, initiative, autonomie, délégation ;
- technicité, expertise ;
- formation, diplômes, expérience.

1<sup>er</sup> critère : contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail :

Il s'agit de la part de production et de responsabilité dont le salarié est chargé par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée des directives transmises au salarié pour remplir ses tâches, actions et missions.

2<sup>e</sup> critère : initiative, autonomie, délégation :

Il s'agit d'analyser la progressivité des définitions des critères et dissocier ce qui relève de la qualification, comparé à ce qui relève de l'apport du salarié.

3<sup>e</sup> critère : technicité, expertise :

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié, aux outils et techniques, dont il a le savoir-faire dans son activité pour effectuer les tâches, actions et missions qui lui sont confiées.

4<sup>e</sup> critère : formations, diplômes et/ou expérience :

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissance théorique sanctionné par un diplôme de l'éducation nationale, ou un diplôme admis en équivalence, un titre, un certificat de qualification professionnelle, une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée de tâches, d'actions, de missions et par l'assimilation du milieu professionnel et/ou individuel pouvant être sanctionnée par la validation des acquis de l'expérience.

## **Description des niveaux de classification**

### *ETAM (employés, techniciens, agents de maîtrise)*

Niveau A 1 :

Les salariés de niveau A position 1 sont en position d'accueil, sans connaissance technique spécifique, pour des travaux simples et répétitifs, à partir de consignes précises.

Ils font l'objet d'un contrôle hiérarchique permanent.

Ils sont en capacité d'acquisition de compétences.

Niveau A 2 :

Les salariés de niveau A position 2 exécutent des tâches élémentaires dépourvues de technicité particulière du métier, agissant dans le cadre d'instructions précises dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle hiérarchique fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau V de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes.

Niveau B :

Les salariés de niveau B exécutent des tâches simples de technicité courante de leur métier agissant dans le cadre défini d'instructions constantes pour l'accomplissement de leurs tâches.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle régulier.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau IV de l'éducation nationale ;
- des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes/ou acquises en niveau A 2.

Niveau C :

Les salariés de niveau C résolvent des problèmes courants requérant une technicité courante confirmée de leur métier agissant dans le cadre d'instructions générales dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives repérées dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau III de l'éducation nationale (cf. tableau des niveaux d'entrée) ;
- des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau B.

Niveau D :

Les salariés de niveau D résolvent des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies requérant une technicité maîtrisée de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par leur hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'éducation nationale (cf. tableau des niveaux d'entrée) ;
- des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau C.

Niveau E :

Les salariés de niveau E résolvent des problèmes requérant une technicité complexe de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise et maîtrisent la communication interne et externe.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations et peuvent être aidés par d'autres salariés pour l'accomplissement de leur mission.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances structurées sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'éducation nationale (cf. tableau des niveaux d'entrée) ;
- des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau D.

Niveau F :

Les salariés de niveau F maîtrisent leur domaine d'activité et possèdent une technicité dans les secteurs connexes, ils agissent de manière autonome dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures, à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ils agissent pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations.

Ils peuvent être assistés par d'autres salariés et avoir la responsabilité des travaux réalisés par d'autres salariés sous leur contrôle.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances étendues et maîtrisées sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'éducation nationale (cf. tableau des niveaux d'entrée) ;
- des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau E.

## *Cadres*

### Niveau G :

Les salariés de niveau G accomplissent des missions à partir de directives générales en appliquant des méthodes et pratiques d'organisation du travail, en s'intégrant au sein de l'organisation de l'entreprise. Ils agissent dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Les emplois de ce niveau nécessitent la capacité à résoudre des problèmes courants, et d'acquérir de nouveaux savoir-faire.

Dans l'accomplissement de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à assurer des relations avec les partenaires internes ou externes ;
- être amenés à transmettre leurs connaissances et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'accomplissement de ces missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'éducation nationale (cf. tableau des niveaux d'entrée) ;
- des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau F.

### Niveau H :

Les salariés de niveau H gèrent des projets et des études assurent et assument la coordination de groupe de salariés ou de travail.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de mission en lien avec leur hiérarchie, des capacités à résoudre des problèmes complexes, proposer des solutions nouvelles et maîtriser les pratiques de négociation.

Dans la gestion de ces projets et études, ils peuvent :

- être amenés à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes ou externes ;
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de leur activité.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées et/ou acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'éducation nationale, complété par l'expérience acquise des formations continues ;
- et/ou des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau G.

### Niveau I :

Les salariés de niveau I collaborent à l'élaboration et/ou aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise et peuvent diriger une structure ou un service.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion, d'une part la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part, la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise

Ces salariés sont responsables de la réalisation des objectifs définis.

#### Tableau des niveaux d'entrée dans la profession d'économiste de la construction et de métreur vérificateur

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à son diplôme, dès lors qu'il entre dans le champ d'activité pour lequel il est embauché.

Les salariés ayant obtenu leur diplôme dans le cadre de la validation des acquis par l'expérience professionnelle (VAE) ne seront pas soumis à la position hiérarchique d'accueil.

Il est également prévu une période d'accueil (1) à l'issue de laquelle le salarié sera classé au niveau supérieur.

DIPLÔME	POSITION HIÉRARCHIQUE d'accueil	DURÉE DE LA PÉRIODE d'accueil
Niveau V de l'éducation nationale (CAP/BEP)	Niveau A2	2 ans
Niveau IV de l'éducation nationale (bac), dont bac pro TBEE	Niveau B	2 ans
Niveau III de l'éducation nationale (bac + 2), dont BTS EEC	Niveau C	2 ans
Niveau II de l'éducation nationale (bac + 3), dont licence EEC	Niveau D	1 an
Niveau II de l'éducation nationale (bac + 4), dont maîtrise	Niveau E	6 mois
Niveau II de l'éducation nationale (bac + 5), dont master	Niveau G	néant

#### Grille des salaires minima

Les partenaires sociaux se réuniront chaque année début janvier et début juillet, dans le cadre de la commission paritaire nationale de la convention collective, pour négocier sur les salaires minima, lesquels feront l'objet d'un avenant à la convention collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension, dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le code du travail.

(1) En aucun cas la période d'accueil ne peut être assimilée à la période d'essai.

La grille des salaires minima définis par la classification professionnelle est fixée sur la base de 35 heures hebdomadaires, soit 151,67 heures mensuelles.

Le niveau A position 1 de la grille de classification restera en tout état de cause supérieur de 3 % à la valeur du salaire minimum interprofessionnel de croissance (SMIC).

L'entretien individuel devra permettre la prise en compte et l'adaptation de la position de classement dans la présente grille de tout salarié effectuant des actions ou missions permanentes ou répétées relevant de niveaux professionnels supérieurs à sa classification.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des niveaux hiérarchiques résultent du tableau ci-après pour une valeur deuxième semestre 2008.

### ETAM

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL national	SALAIRE MINIMUM MENSUEL région Ile-de-France
A 1	1 360	1 420
A 2	1 475	1 575
B	1 685	1 775
C	1 880	1 980
D	2 140	2 250
E	2 335	2 465
F	2 590	2 740

### Cadres

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MINIMUM MENSUEL national	SALAIRE MINIMUM MENSUEL région Ile-de-France
G	2 895	3 095
H	3 045	3 250
I	3 605	3 805

## Cadres

Les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau G sont cadres et relèvent de l'article 4 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés du niveau F sont obligatoirement affiliés en tant qu'assimilés cadres au titre de l'article 4 *bis*.

Ce régime pourra être éventuellement étendu, par voie d'accord, au sein des cabinets, dans les conditions définies à l'article 36, annexe I, de la convention collective supra référencée, aux salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau C.

### Méthode de classement

#### a) Information générale.

L'information des salariés se fait au cours de réunions où l'employeur, les salariés, les délégués du personnel et syndicaux échangent sur les principes de la classification, sur la base des textes de l'avenant dont copie est remise au salarié pour la réunion.

#### b) Entretien entre salarié et employeur.

Des entretiens sont 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 des documents définis par ce chapitre (grilles hiérarchiques, glossaire des termes employés) pour établir le positionnement du salarié au sein de la grille de classification.

En cas d'absence de longue durée d'un salarié, l'employeur invite celui-ci par courrier recommandé avec avis de réception.

#### c) Notification de la classification.

L'employeur informe le salarié de son classement : emploi, niveau, et le lui notifie par écrit à l'issue de l'entretien sous huitaine (annexe IV).

Cette classification entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date d'envoi de la notification.

#### d) Réclamation.

En cas de désaccord, le salarié peut demander, par écrit (lettre recommandée avec avis de réception), à l'employeur un réexamen motivé, sous 1 mois. Ce dernier a l'obligation de réexamen de la situation au regard des éléments fournis.

#### e) Saisine.

En cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir, par écrit (lettre recommandée avec avis de réception) la commission nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage de la convention collective (annexe V).

#### f) Mode opératoire du classement :

- prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés ;
- confronter ces éléments aux définitions générales des 10 niveaux ;

- se référer aux critères de classement, aux grilles hiérarchiques ;
- s'approprier les définitions du glossaire.

Le choix de chaque définition par critère et niveau s'apprécie indépendamment.

Une proposition de formation relative à l'acquisition de connaissances ou le renforcement de compétences accompagne le classement en accord des parties.

Il n'y a pas de concordance entre les nouveaux niveaux de classification et les coefficients hiérarchiques antérieurs.

Le salaire réel brut de base acquis ne détermine pas le niveau de classification. Celui-ci peut être supérieur au salaire minimum correspondant au niveau de classification. En tout état de cause le salaire brut ne peut être diminué.

Le statut cadre des salariés ne peut être remis en cause, il est considéré comme un avantage acquis à titre individuel.

Les diplômes, l'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être pris en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède des compétences et techniques acquises par expérience professionnelle.

### **Evolution de carrière**

La situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel distinct de l'entretien individuel, au plus tard 1 an après leur entrée dans l'entreprise, et par la suite selon une période biennale en vue de déterminer d'éventuelles actions de formation.

L'évaluation de carrière doit permettre d'analyser les besoins de formation des salariés afin de favoriser l'évolution des cursus professionnels et d'adapter les niveaux de classification.

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

Les problèmes généraux et particuliers susceptibles d'être posés par l'interprétation de la présente classification pourront être soumis pour conciliation et arbitrage par la partie la plus diligente et par courrier motivé à la commission nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage de la convention collective.

### **Bilan de la mise en œuvre**

La commission nationale de convention collective fera un bilan de la mise en œuvre de la présente classification 1 an après son entrée en vigueur puis selon une période triennale.

Dans ce cadre elle aura à examiner les éventuelles difficultés générales d'application rencontrées.

### **Force obligatoire**

Les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent avenant.

## **Entrée en vigueur**

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'entendent pour demander l'extension du présent avenant.

A la date de son entrée en vigueur, le présent avenant national abroge et se substitue dans toutes ses dispositions à l'article 28 et son annexe I du chapitre VI ainsi que les alinéas 3 et 4 de l'article 29 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métreaux vérificateurs.

## **Mise en œuvre**

Les salariés devront tous bénéficier de la nouvelle classification à l'issue d'un délai de 3 mois suivant son entrée en vigueur.

## **Adhésion**

Toute organisation représentative au plan national non signataire du présent avenant pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction générale du travail où celui-ci aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

## **Dépôt**

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Fait à Paris, le 25 juin 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

Union nationale des économistes de la construction et des coordinateurs.

### **Syndicats de salariés :**

FO ;  
FNCB-SYNATPAU CFDT ;  
Fédération BTP CFE-CGC.

ANNEXE I

**Grille hiérarchique des ETAM selon les critères classants**

CRITÈRES	NIVEAU A 1	NIVEAU A 2	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E	NIVEAU F
Contenu de l'activité	Position d'accueil ; Travaux simples répétitifs.	Exécute des tâches élémentaires.	Exécute des tâches simples.	Accomplit des actions ; Résout des problèmes courants.	Accomplit des actions ; Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies.	Accomplit des missions ; Résout des problèmes de technicité complexe.	Accomplit des missions ; Maîtrise son domaine d'activité ; Peut être assisté et responsable des travaux réalisés par d'autres salariés sous son contrôle.
Responsabilité dans l'organisation du travail		Est responsable de la qualité de l'exécution de leur travail.	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail.	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail.	Est responsable de la qualité d'exécution de son travail.	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail ; Peut se faire aider par d'autres salariés.	Est responsable de la qualité de la réalisation de son travail.

CRITÈRES	NIVEAU A 1	NIVEAU A 2	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E	NIVEAU F
Autonomie					Agit dans un cadre d'autonomie.	Agit dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques.	Agit de manière autonome.
Initiative	Reçoit des consignes précises; Fait l'objet d'un contrôle permanent.	Agit à partir d'ins-tructions pré-cises; Fait l'objet d'un contrôle fréquent.	Agit à partir d'ins-tructions constantes dans un cadre défini; Fait l'objet d'un contrôle régulier.	Agit à partir d'ins-tructions générales; Peut prendre des ini-tiatives repérées dans le choix des procédures; Rend compte à sa hiérarchie.	Peut nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures; Rend compte à sa hiérarchie.	Prend des ini-tiatives dans le choix des procé-dures; Rend compte à sa hiérarchie.	Prend des ini-tiatives dans le choix des procé-dures; Rend compte à sa hiérarchie.
Capacité à recevoir délégation					Peut représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par sa hiérarchie.	Peut représenter l'entreprise.	Représente et agit pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues.
Technicité expertise	Ce niveau ne requiert pas de technicité spécifique.	Ce niveau ne requiert pas de technicité particulière du métier.	Ce niveau requiert une technicité courante du métier.	Ce niveau requiert une technicité courante confirmée du métier.	Ce niveau requiert une technicité maîtrisée du métier.	Ce niveau requiert une technicité complexe du métier; Maîtrise la commu-nication interne et externe.	Ce niveau requiert la possession d'une technicité dans les dossiers connexes du métier.

CRITÈRES	NIVEAU A 1	NIVEAU A 2	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D	NIVEAU E	NIVEAU F
Compétences acquises par expérience ou formation	Sans diplôme de l'éducation nationale et connaissances professionnelles; Aptitude à l'acquisition de compétences.	Correspond aux diplômes de niveau V de l'éducation nationale acquis: - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente.	Correspond aux diplômes de niveau IV de l'éducation nationale acquis: - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau A2.	Correspond aux diplômes de niveau III de l'éducation nationale acquis: - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau B.	Correspond aux diplômes de niveau II de l'éducation nationale acquis: - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau C.	Correspond aux diplômes de niveau II de l'éducation nationale acquis: - par des connaissances structurées; - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau D.	Correspond aux diplômes de niveau II de l'éducation nationale acquis; - par des connaissances étendues et maîtrisées; - par formation initiale ou continue et/ou expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau E.

ANNEXE II

**Grille hiérarchique des cadres selon les critères classants**

CRITÈRES	NIVEAU G	NIVEAU H	NIVEAU I
Contenu de l'activité	Accomplit des missions ; Applique des méthodes et des pratiques d'organisation du travail ; Résout des problèmes courants ; Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle.	Gère des projets et études ; Assure et assume la coordination de groupe de salariés ou de travail ; Résout des problèmes complexes ; Propose des solutions nouvelles ; Peut être amené à transmettre ses connaissances et son expérience professionnelle.	Collabore à l'élaboration et/ou aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratifs de l'entreprise ; Peut diriger une structure ou un service.
Responsabilité dans l'organisation du travail	Est responsable de la qualité de la réalisation de ses missions.	Est responsable de son activité.	Est responsable de la réalisation des objectifs définis.
Autonomie, initiative	Agit à partir de directives générales dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations ; Rend compte à sa hiérarchie.	Agit dans le cadre d'une autonomie de projets et d'études en lien avec sa hiérarchie.	Agit dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion.
Capacité à recevoir, délégation	Peut être amené à assurer des relations avec des partenaires internes ou externes.	Peut être amené à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes et externes.	Possède une délégation de gestion.

CRITÈRES	NIVEAU G	NIVEAU H	NIVEAU I
Technicité, expertise	Ce niveau requiert des capacités d'organisation du travail et d'intégration au sein d'une organisation de l'entreprise et de motivation à acquérir de nouveaux savoirs.	Ce niveau requiert des capacités de coordination, de négociation.	Ce niveau requiert la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité et la capacité à définir les outils, les compétences, les choix adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise.
Compétences acquises par expérience ou formation	Correspond aux diplômes de niveau II de l'éducation nationale acquis par : - formation initiale ou continue ; - et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau F.	Correspond aux diplômes de niveau II et I de l'éducation nationale acquis par : - formation initiale ou continue ; - et/ou par expérience professionnelle équivalente ou acquise en niveau G.	

### **Glossaire des termes employés**

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.

Complexe : nécessitant des efforts d'analyse.

Connaissance : acquisition de savoirs et de savoir-faire.

Connexe : rapport de similitude ou de dépendance.

Courant : usuel, habituel.

Elémentaire : très simple, réduit à l'essentiel.

Exécuter : mener à bien une procédure.

Expérience : connaissance acquise par une longue pratique.

Initiative : aptitude à décider, agir et entreprendre spontanément.

Instruction : explication verbale ou écrite.

Maîtrise : sûreté d'un savoir-faire.

Métier : profession caractérisée par une spécialité exigeant un apprentissage et/ou de l'expérience.

Mission : charge confiée pour exécution.

Objectif : but que l'on se propose d'atteindre.

Orientation : direction déterminée à partir de repères.

Responsabilité : capacité à prendre et assumer une décision.

Savoir : ensemble de connaissances acquises par l'apprentissage ou/et l'expérience.

Savoir-faire : réalisation de pratiques à partir de connaissances acquises.

Simple : présentant peu de difficultés mais nécessitant des efforts de réalisation.

Stratégies : ensemble d'orientations et de décisions.

Technique-technicité : ensemble de pratiques et de savoir-faire dans une compétence professionnelle.

ANNEXE IV

---

**Modèle de lettre de notification de classement adressée en lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge**

Raison sociale : .....

Salarié .....  
(nom, prénom, adresse)

Adresse de l'entreprise : .....  
.....  
.....

Date : .....

Monsieur,

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

Conformément aux stipulations de l'avenant n° 12 de la convention collective nationale des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et des métresseurs vérificateurs instituant une nouvelle méthode de classification des emplois, et faisant suite à notre entretien du ..., où nous avons échangé sur votre qualification au regard des critères classants, nous vous notifions qu'à dater du ..... vous serez classé(e) comme suit :

Emploi : .....

Niveau : .....

Par ailleurs, nous vous informons ou confirmons qu'à cette date, votre salaire réel brut de base sera porté ou maintenu à : .....

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

(Signature de l'employeur)

Il est rappelé que :

- en cas de désaccord, le salarié peut demander, par écrit (recommandé avec avis de réception ou remis contre décharge), à l'employeur un réexamen motivé, sous 1 mois. Ce dernier a l'obligation de réexaminer la situation au regard des éléments fournis ;
- en cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir, par écrit, la commission nationale paritaire de conciliation et d'arbitrage de la convention collective (annexe V).

ANNEXE V

---

**Modèle de saisine de la commission nationale paritaire de conciliation  
et d'arbitrage de la convention collective**

e-mail de la CNPCA : ccn@untec.com

Nom .....

Prénom .....

Adresse .....

Monsieur le Président  
de la CNPCA  
Economistes de la construction  
8, avenue Percier  
75008 Paris

Date : .....

Monsieur le Président,

Je conteste le nouveau classement attribué à mon emploi, et, conformément à la convention collective nationale, je souhaite que ma situation fasse l'objet d'un examen de votre part pour arbitrage et conciliation.

En effet, j'occupe l'emploi de .....

(développez vos arguments)

Bien évidemment, je compléterai mon point de vue lors de l'entretien que vous voudrez bien m'accorder lors de votre prochaine réunion paritaire dont vous voudrez bien me donner la date.

Je serai assistée de M./Mme ..... (précisez les nom et qualité).

Dans l'attente, recevez, Monsieur le Président, l'expression de mes sincères salutations.

Signature