

Convention collective nationale des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres- topographes, photogrammètres et experts fonciers du 13 octobre 2005

Titre X : Dispositions spécifiques aux cadres

(...)

Rémunération

Article 10.12

En vigueur étendu

10.12.1. Aucun cadre à temps plein ne peut être rémunéré à un taux inférieur à celui résultant, pour chaque emploi, des accords de salaires et au prorata pour les cadres à temps partiel.

10.12.2.

1. Entre les coefficients hiérarchiques 600 et 900 les salaires conventionnels sont définis par la formule

Salaire = S 600 + (K - 600) x p : (formule n° 1)

où

- S 600 est le salaire conventionnel correspondant au coefficient 600 ;
- K est le coefficient hiérarchique de l'emploi ;
- p est la valeur du point en euros ;

2. Valeur du point différentiel = p

salaire du coefficient 900 - salaire du coefficient 600

divisé par 900 - 600

(formule n° 2)

10.12.3. Révision des salaires conventionnels

A chaque révision, les nouveaux salaires sont calculés par fixation :

- du salaire conventionnel correspondant au coefficient 600 ;
- du salaire conventionnel correspondant au coefficient 900 ;
- de la valeur du point " p " calculée par la formule n° 2.

Classification

Article 10.13

En vigueur étendu

A partir du niveau IV se situe la fonction de cadre elle correspond à des fonctions de représentativité du cabinet ou de l'entreprise près de la clientèle.

Le présent article a pour objet de permettre concrètement l'application de la présente annexe, et notamment de son article 2 (personnel visé).

Il précise les critères de classification et, pour chacun d'eux, les échelons qui permettent de situer chaque cadre sans ambiguïté.

10.13.1. Critères

Pour être admis dans la catégorie cadre, il est nécessaire de satisfaire convenablement à chacun des critères suivants :

- connaissances requises ;
- responsabilités ;
- autonomie ;
- type d'activité.

Il est rappelé que l'adhésion à un régime de prévoyance et de retraite des cadres antérieure à la convention collective est un avantage acquis à titre personnel, qui ne constitue pas une raison suffisante pour accéder à la classification et donc à la rémunération conventionnelle des cadres.

Critère 1 - Connaissances requises

La formation théorique et pratique est acquise :

- soit dans le cadre de la formation scolaire initiale ;
- soit dans le cadre de la formation continue et notamment de la valorisation des acquis de l'expérience.

Les diplômes concernés sont :

- le DPLG ;
- les diplômes d'ingénieur ;
- un diplôme sanctionnant une formation universitaire spécialisée équivalente ;
- une certification équivalente obtenue par la formation continue ou la VAE.

Pour le niveau IV échelon 1, le critère " connaissances requises " pourra être considéré comme satisfait si, à défaut de répondre aux conditions de diplômes ci-dessus, l'employé a acquis effectivement un niveau de connaissances équivalent.

Critère 2 - Responsabilité

Le cadre assure de façon permanente, dans le ou les secteurs d'activité qui lui sont dévolus, l'organisation, la gestion, l'administration, la représentation extérieure, le suivi technique et financier, ainsi que l'animation, le commandement et le contrôle de tout collaborateur d'un échelon inférieur ou égal au sien.

Critère 3 - Autonomie

Son autonomie est définie dans le cadre d'instructions permanentes concernant la conception, l'organisation, la coordination, la réalisation et le contrôle. Dans ce cas, il a toute initiative pour mener à bien les missions qui lui sont confiées. Celles-ci sont pour les 3 premiers échelons :

- niveau IV échelon 1 : missions particulières et déterminées ;
- niveau IV échelon 2 : missions multiples couvrant plusieurs secteurs techniques intra-professionnels ;
- niveau IV échelon 3 : missions de haute technicité dans ces mêmes secteurs.

Critère 4 - Type d'activité et complexité

Le cadre assure le choix des moyens, des matériels et des méthodes de travail en fonction des données :

- niveau IV échelon 1 : techniques et réglementaires dans un domaine déterminé ;
- niveau IV échelon 2 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines multiples et nettement différenciés ;
- niveau IV échelon 3 : techniques et réglementaires, économiques, sociales dans des domaines complexes et de haute technicité.

10.13.2. Echelons

La classification des cadres comporte 4 échelons le dernier d'entre eux étant laissé à l'initiative de l'employeur.

(...)

Titre XI : Classification des emplois non cadres

Article 11.1

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2005-10-13 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 JORF 2 août 2006

La classification se caractérise par l'instauration de 3 niveaux et de 7 échelons permettant de positionner l'ensemble des emplois non cadres de la profession et de permettre le classement individuel des salariés dès lors que tous les critères sont remplis.

Article 11.2

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2005-10-13 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 JORF 2 août 2006

La période de présence au niveau I est de 1 an. Dans le cas où il serait envisagé de différer cette promotion, un entretien individuel sera effectué, avant l'échéance de la période, portant notamment sur des engagements réciproques en termes de projet professionnel de formation. Cet entretien donnera lieu à l'écriture d'un compte rendu de conclusions signé par les parties.

Article 11.3

En vigueur étendu

Créé par Convention collective nationale 2005-10-13 étendue par arrêté du 24 juillet 2006 JORF 2 août 2006

Le niveau I est un niveau d'exécution non spécialisée.

Le niveau II est un niveau d'exécution spécialisée.

Le niveau III est un niveau de conception, d'organisation et de commandement.

En vigueur étendu

Modifié par [avenant du 9 janvier 2007](#)

Grille des classifications en application de l'article L. 133.5 du code du travail

Eléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de classification

NIVEAU : I

ECHELON :

COEFFICIENT : 200

NIVEAU de formation + : Niveau VI - Education nationale

AUTONOMIE initiative : Sous contrôle permanent

FONCTION : Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples.

TECHNICITE : Sans mise en œuvre de connaissances particulières autres que celles acquises du fait de l'intégration dans le cabinet ou l'entreprise.

NIVEAU : II

ECHELON : 1

COEFFICIENT : 236

NIVEAU de formation + : Niveaux V à V bis. Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Limitée aux travaux simples avec contrôles fréquents.

FONCTION : Exécute les travaux simples de sa spécialité.

TECHNICITE : Maîtrise de sa technique.

NIVEAU : II

ECHELON : 2

COEFFICIENT : 259

NIVEAU de formation + : Niveaux V à V bis. Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Limitée aux travaux habituels avec contrôles fréquents.

FONCTION : Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique non habituelle.

TECHNICITE : Bonne maîtrise de sa technique.

NIVEAU : II

ECHELON : 3

COEFFICIENT : 281

NIVEAU de formation + : Niveaux IV. Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Limitée aux travaux habituels avec contrôles ponctuels.

FONCTION : Exécute les travaux habituels de sa spécialité, possibilité d'aide technique.

L'aide technique telle que définie à cet échelon implique pour l'employeur un souci promotionnel.

TECHNICITE : Parfaite maîtrise de sa technique.

NIVEAU : III ++

ECHELON : 1

COEFFICIENT : 306

NIVEAU de formation + : Niveaux III Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Est responsable de la bonne exécution de son travail, se contrôle et rend compte.

FONCTION : Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ces assistants à partir de directives précises et permanentes.

TECHNICITE : Réalise les travaux habituels de sa spécialité.

NIVEAU : III ++

ECHELON : 2

COEFFICIENT : 364

NIVEAU de formation + : Niveaux III Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Initiative très large dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Il rend compte à sa hiérarchie.

FONCTION : Organise les travaux de sa spécialité et ceux de ses assistants à partir de directives générales.

Assure la formation spécifique du personnel mis à sa disposition.

TECHNICITE : Réalise tous les travaux de sa spécialité et intègre les techniques connexes ou les finalités du cabinet ou de l'entreprise.

NIVEAU III :

ECHELON : 3

COEFFICIENT : 450

NIVEAU de formation + : Niveaux III. Education nationale.

AUTONOMIE initiative : Initiative très large dans la réalisation de son travail.

Est responsable de sa bonne exécution.

Il rend compte, à son initiative, à sa hiérarchie.

FONCTION : Organise les travaux ou missions de sa spécialité.

Anime et assure la formation du personnel mis à sa disposition.

TECHNICITE : Haute technicité.

Bonne connaissance et intégration des techniques connexes dans son actions.

+ Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle dans le cadre d'une action de VAE.

++ A ce niveau d'emploi correspondent des fonctions dotées d'un commandement hiérarchique. A partir de ce seuil les collaborateurs peuvent bénéficier d'avantages spécifiques de retraite en application de l'article 36 de l'annexe I à la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 ayant créé le régime de retraite des cadres.