

## **Convention collective nationale de la promotion-construction du 18 mai 1988. Etendue par arrêté du 4 novembre 1988 JORF 15 novembre 1988.**

### **Titre VII : Rémunération – Classifications**

#### **Classifications.**

##### **Article 19**

*En vigueur étendu*

*Création Convention collective nationale 1988-05-18 en vigueur le 1er janvier 1989 étendue par arrêté du 4 novembre 1988  
JORF 15 novembre 1988*

#### **Préambule**

Le classement d'un emploi est opéré dans le cadre des différents niveaux et échelons indiqués par le présent article 19. C'est l'emploi tel qu'occupé qui détermine son classement, lequel permet ensuite de fixer un salaire minimum conventionnel.

Les syndicats signataires de la convention collective, dans le cadre de la valorisation du lien entre formation et emploi, demandent aux entreprises de prendre en compte :

- la formation initiale, qu'elle soit spécialisée en immobilier ou généraliste ;
- les actions de formation permettant de suivre les évolutions de la profession par suite des innovations technologiques qui modifient profondément les emplois couverts par la convention collective ;
- les formations complémentaires dans le cadre d'un plan annuel de formation élaboré par l'entreprise en concertation avec le personnel et ses représentants ou dans le cadre des congés individuels de formation selon les dispositions légales applicables ;
- l'expérience liée, selon le cas, à des emplois occupés dans le secteur de l'immobilier.

Ces différentes sources contribuent à définir des niveaux d'entrée dans l'entreprise en termes de classification et de rémunération. Elles contribuent également à permettre le changement d'échelon et/ou de niveau en cours de carrière dans l'entreprise.

#### **CLASSIFICATIONS**

-----  
**Niveau 1**  
-----

D'après des consignes simples et détaillées fixant la nature du travail et les modes opératoires à appliquer, il exécute des tâches facilement contrôlables caractérisées par leur simplicité, leur répétitivité ou leur similitude conformément à des procédures indiquées.

Il est placé sous le contrôle direct d'un agent autre auprès duquel il peut avoir un recours permanent. Le travail demandé correspond au niveau de la scolarité obligatoire.

-----  
**EXEMPLES DE TÂCHES**  
Exemples de tâches de niveau 1  
-----

- personnel de nettoyage et d'entretien ;
- coursier ;
- employé de bureau ;
- dactylo ;
- reprographe ;
- télécopiste ;
- employé de service ;
- standardiste ;
- hôtesse standardiste ;
- hôtesse d'accueil.

-----  
Echelon 1 (coefficient 100)  
-----

Le travail est caractérisé par l'exécution d'opérations simples répondant à des exigences clairement définies de qualité et rapidité. Les consignes détaillées imposent le mode opératoire.  
Le contrôle est limité à une vérification de conformité.  
Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas une semaine.

-----  
Echelon 2 (coefficient 110)  
-----

Le travail est caractérisé par la combinaison et la succession d'opérations diverses nécessitant de l'attention en raison de leur nature ou de leur variété.  
Les consignes détaillées fixent le mode opératoire.  
Les interventions portent sur les vérifications de conformité.  
Le temps d'adaptation sur le lieu de travail n'excède pas un mois.

-----  
**Niveau 2**  
-----

D'après des instructions indiquant les tâches à accomplir, il exécute un travail qualifié se composant d'opérations variées à enchaîner de façon cohérente, il est amené à prendre des initiatives.  
Le travail demandé correspond au niveau de fin d'études secondaires.

-----  
Echelon 1 (coefficient 123)  
-----

Le travail est caractérisé par la combinaison d'opérations nécessitant des connaissances professionnelles. La recherche de la conformité du travail peut comporter des difficultés courantes impliquant une prise d'initiatives dans le cadre des instructions reçues ou nécessiter des opérations de vérification.  
Le contrôle immédiat du travail peut être différé dans le temps.

-----  
**EXEMPLES DE TÂCHES**  
Exemples de tâches de niveau 2  
-----

- employé de bureau ;
- sténo-dactylo ;
- aide-comptable ;
- hôtesse standardiste ;
- comptable ;
- secrétaire ;
- pupitreux ;
- vérificateur ;
- dessinateur ;
- métreur ;
- hôtesse de vente ;
- télé-vendeuse ;
- négociateur ou vendeur 1er degré ;
- prospecteur foncier.

-----  
Echelon 2 (coefficient 143)  
-----

Le travail nécessite de solides connaissances professionnelles ou de l'expérience et se caractérise par l'exécution de tâches qualifiées.

La solution des difficultés nécessite une prise d'initiatives.

-----  
Echelon 3 (coefficient 163)  
-----

Le travail se caractérise par l'exécution de tâches très qualifiées nécessitant une compétence complète dans la fonction ou une bonne expérience et des connaissances dans les activités connexes.

Lorsqu'il y a responsabilité technique du travail réalisé par un personnel de moindre qualification, elle peut comporter l'organisation et le contrôle des personnes dirigées.

Le salarié classé à ce niveau doit savoir faire preuve d'initiative, doit savoir choisir les moyens d'exécution appropriés et les mettre en œuvre en vue de l'objectif à atteindre.

-----  
**Niveau 3**  
-----

Placé sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique, lequel peut être le chef d'entreprise lui-même, d'après des directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux, il assure ou coordonne la réalisation de travaux d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe selon l'échelon.

L'activité est généralement constituée par l'étude, la mise au point, l'exploitation de projets ou produits, ou de moyens ou de procédés comportant une part d'innovation.

Ces travaux nécessitent la prise en compte de données et de contraintes d'ordre technique, commercial, administratif et économique ainsi que du coût des solutions proposées.

-----  
EXEMPLES DE TÂCHES  
Exemples de tâches de niveau 3  
-----

- comptable 2e échelon ;
- secrétaire de direction ;
- adjoint administratif, technique, commercial, financier ou juridique ;
- analyste programmeur ;
- surveillant de travaux ;
- coordonnateur de travaux ;
- inspecteur de travaux ;
- agent foncier ;
- négociateur ou vendeur 2e degré ;
- attaché commercial.

-----  
Il a une large responsabilité dans les domaines de son secteur d'activité et assure l'animation professionnelle d'un ou de plusieurs groupes soit directement, soit par l'intermédiaire de responsables de niveaux différents.

Il bénéficie d'une large autonomie dans l'organisation de son travail.

Le travail demandé correspond au niveau Bac + 2 IUT ou BTS.

-----  
Echelon 1 (coefficient 176)  
-----

Le travail est caractérisé par la responsabilité d'activités diversifiées, la conception des méthodes et de l'organisation du travail afin de parvenir aux objectifs dans les meilleures conditions de temps et de coût.

Le recours à l'autorité hiérarchique est de règle en cas de difficulté technique ou de divergence par rapport aux objectifs.

-----  
Echelon 2 (coefficient 203)  
-----

Le travail est caractérisé par un esprit d'initiative et d'adaptation.  
L'élaboration de solutions adaptées peut mener à proposer des modifications de certaines caractéristiques des dispositions initialement arrêtées.  
Classification de trois niveaux de cadres

### Définition des cadres

Sont cadres, les salariés possédant une compétence technique, administrative, juridique, commerciale ou financière et exerçant par délégation de l'employeur une responsabilité et généralement un commandement sur les collaborateurs de l'entreprise.

Les cadres assument des fonctions pour lesquelles sont définis les politiques ou les objectifs généraux pour l'exercice de leur spécialité ou pour la gestion d'un ou plusieurs secteurs d'activité de l'entreprise. Ces fonctions réclament des titulaires des compétences techniques et des aptitudes à participer à la gestion économique de leur secteur d'activité, un esprit de créativité et d'innovation.

Elles comportent une autonomie importante et l'obligation de prendre après recherche et analyse des informations les initiatives nécessaires pour faire face à des situations nouvelles par le choix des moyens et des méthodes à mettre en œuvre.

Les décisions prises ont des conséquences sur les hommes, l'activité et les résultats de l'entreprise.

Les cadres doivent faire preuve vis-à-vis de leurs collaborateurs de qualité de formation, d'animation et de motivation. Ils prennent des décisions propres à animer et à coordonner l'activité de leurs subordonnés qu'ils ont la responsabilité de former, d'informer, de faire progresser et de faire participer à l'action commune selon leurs aptitudes.

Les cadres n'exerçant pas un commandement peuvent être classés à l'un ou l'autre des niveaux des cadres en raison de leur spécialisation ou de leur responsabilité.

La compétence nécessaire à l'exercice de ces fonctions est acquise

- par l'obtention d'un diplôme de second cycle de l'enseignement supérieur ;
- ou par l'expérience personnelle éventuellement complétée par des études professionnelles.

#### Niveau IV

Cadre diplômé débutant ou bénéficiant d'un statut de cadre en raison de son expérience.

Il participe à l'organisation et au fonctionnement d'un service. S'il a été nommé cadre en raison de son expérience, il peut aussi diriger une équipe ou un service.

#### Echelon 1 (coefficient 300)

Cadre diplômé débutant ou cadre acquérant cette qualité en raison notamment de son expérience.

#### Echelon 2 (coefficient 390)

Cadre justifiant d'une certaine maîtrise des connaissances et des techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

#### Niveau V

Ce niveau correspond à un niveau de cadre expérimenté.

C'est un cadre qui assume la responsabilité de l'organisation, de l'activité, de la discipline et en général du fonctionnement d'un service ou de plusieurs services.

#### Echelon 1 (coefficient 457)

Cadre confirmé qui dirige un service qui éventuellement peut être limité à une seule personne.

#### Echelon 2 (coefficient 590)

Cadre très confirmé ayant la responsabilité d'un service important par son caractère stratégique ou éventuellement par son effectif, voire d'une direction.

#### Echelon 3 (coefficient 723)

Cadre de niveau supérieur ayant la responsabilité d'une direction.

#### Niveau VI

Dans les entreprises disposant de structures importantes, collaborateur direct du chef d'entreprise qui participe à la direction générale de l'entreprise.