

Brochure n° 3122

**Convention collective nationale**

IDCC : 454. – **TÉLÉPHÉRIQUES**  
**ET ENGINES DE REMONTÉES MÉCANIQUES**

AVENANT N° 32 DU 5 JUILLET 2006  
RELATIF À LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS  
NOR : *ASET0650936M*  
IDCC : 454

Entre :

Le syndicat national des téléphériques de France (SNTF) ;

D'une part, et

La confédération française démocratique du travail, fédération générale des transports et équipements (FGTE) CFDT ;

La fédération générale CFTE des transports (FGT) ;

La fédération nationale des syndicats de transport, confédération générale du travail (FNST) CGT ;

La fédération nationale des transports Force ouvrière CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche des téléphériques et engins de remontées mécaniques, constatant :

- que la précédente classification de la convention collective ne permettait pas une prise en compte satisfaisante de la diversité des métiers ;
- qu'il s'avérait souvent délicat de positionner de nouveaux métiers ou certains métiers mettant en œuvre des technologies nouvelles ;
- que l'ancienneté constituait le seul critère permettant de différencier les salariés occupant un même emploi ;

- que la prise en compte de caractéristiques liées au poste, à l'environnement ou à l'appareil était impossible ;
- qu'il s'avérait souvent très difficile de prendre en considération les compétences liées aux postes eux-mêmes ;
- que la gestion des compétences devait être optimisée dans les entreprises ;
- que les organisations avaient de plus en plus besoin de tenir compte des spécificités entre les postes en termes de responsabilité, de polyvalence, de spécialisation et d'expérience ;
- que les salariés de la branche manifestaient une attente certaine de reconnaissance de leur progression professionnelle ;
- que des évolutions possibles au sein des métiers étaient rendues nécessaires,

se sont accordés sur la nécessité de revoir la classification des emplois telle que préalablement définie dans la convention collective nationale.

La nouvelle classification des emplois définie par cet avenant s'appuie sur un certain nombre de principes généraux :

#### Egalité entre les femmes et les hommes

Aucune inégalité, en termes de salaires, d'accès à la formation professionnelle, de conditions de travail, de déroulement de carrière et notamment d'accès à l'encadrement et aux emplois à responsabilités, ne peut être admise.

#### Accords d'entreprise

La nouvelle classification a aussi pour but de développer le dialogue social au sein de la branche et de faciliter les accords d'entreprise. Le principe des domaines d'activités et des niveaux de rémunération, les dénominations de catégories d'emplois, les variables de dimensionnement et leurs niveaux de prise en compte peuvent notamment servir de base aux acteurs de la négociation pour l'élaboration d'accords d'entreprise permettant de mieux répondre aux préoccupations des salariés et des organisations.

Aucun accord, sur les classifications, ne pourra être moins favorable que les dispositions prévues par la loi et la convention collective nationale.

#### Evolution interne

Les signataires se sont accordés sur l'importance d'inciter les entreprises à développer, lorsque c'est possible, l'évolution interne, notamment lorsque les perspectives au sein d'un même métier sont réduites.

#### Mobilité

Souhaitant reconnaître les métiers, les parties considèrent qu'en cas de mutation au sein de l'entreprise ou en cas de changement d'entreprise, la valorisation du métier dans les nouvelles fonctions ou dans la nouvelle entreprise soit étudiée, lors de l'entretien d'embauche ou de positionnement, pour ce qui concerne le niveau de rémunération acquis pour la variable de dimensionnement « Expérience ».

#### Ancienneté et primes

En aucun cas la nouvelle classification ne remet en cause les notions d'ancienneté, de primes et d'indemnités conventionnelles. Leur prise en compte reste définie sur les mêmes critères et se traduit par des primes et indemnités distinctes, y compris pour l'ancienneté.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Principe de positionnement dans la nouvelle grille de classification*

Le positionnement dans la nouvelle grille de classification repose sur des catégories d'emplois, qui déterminent un niveau de rémunération minimal et la catégorie socio-professionnelle d'origine, pour chacune d'elles, la prise en compte de variables de dimensionnement. Les variables retenues sont au nombre de 4 : expérience, polyvalence, spécialisation et responsabilité. Chacune de ces variables est graduée, ce qui permet une progression dans l'échelle des niveaux de rémunération.

## **Article 2**

### *Niveaux de rémunération*

Le calcul des salaires s'effectue sur la base de niveaux de rémunération (NR), numérotés de 200 à 409. Au jour de la signature du présent avenant, le NR 200 est aligné sur l'ancien coefficient 125 (cf. grille jointe).

La catégorie ouvriers et employés correspond aux NR de base 200 à 221, (en référence aux anciens coefficients 125 à 179).

La catégorie techniciens et agents de maîtrise correspond aux NR de base 222 à 279, (en référence aux anciens coefficients 185 à 275).

La catégorie ingénieurs et cadres correspond aux NR de base 280 à 400, (en référence aux anciens coefficients 310 à 565).

## **Article 3**

### *Nouvelles catégories d'emplois*

La nouvelle grille de classification repose sur de nouvelles catégories d'emplois regroupant les anciennes dénominations, conventionnelles ou d'usage.

Conformément aux règles de la grammaire française, les catégories d'emplois mentionnées dans la nouvelle classification le sont sous la forme du générique masculin. Cette formulation ne doit en aucun cas être interprétée comme autorisant ou cautionnant une quelconque discrimination sexiste.

Les différentes catégories d'emplois sont désormais présentées en 3 grands domaines d'activité. Cette présentation par filière de métiers est indépendante de l'organisation des entreprises :

- domaine exploitation, remontées mécaniques ;
- domaine exploitation, pistes ;
- domaine administratif et services généraux.

Dans chaque domaine, les catégories d'emplois sont désormais organisées en 3 catégories socioprofessionnelles :

- ouvriers et employés ;
- techniciens et agents de maîtrise ;
- ingénieurs et cadres.

La catégorie socio-professionnelle est définie par le NR de base de la catégorie d'emplois. Si un salarié, par la valorisation des variables de dimensionnement, passe le NR correspondant au plafond de sa catégorie socio-professionnelle, son statut reste attaché à sa CSP d'origine.

## Article 4

### Transposition

Tous les salariés permanents et tous les saisonniers bénéficiant, au jour de la signature du présent avenant, du droit à reconduction de leur contrat ou de la priorité de réembauchage, devront être repositionnés sur la nouvelle grille, conformément aux articles 6 et 10 du présent avenant.

Une table de correspondance annexée permettra d'effectuer la transposition entre anciennes et nouvelles dénominations.

Les tableaux suivants fixent les niveaux de rémunération minimaux garantis pour chaque catégorie d'emploi (NR de base).

### Domaine exploitation. – Remontées mécaniques

CATÉGORIE D'EMPLOI	NR DE BASE
Agent de service	200
Contrôleur	200
Contrôleur assermenté	206
Vigie et agent des remontées mécaniques	200
Cabinier	200
Conducteur de télésiège	201
Conducteur de télésis groupés	206
Conducteur de télésiège à pinces fixes	207
Conducteur de téléporté débrayable	209
Conducteur de téléphérique, funiculaire et DMC	212
Adjoint et responsable de secteur	215
Responsable de secteur remontées mécaniques jusqu'à 8 appareils	222
Responsable de secteur remontées mécaniques plus de 8 appareils	226
Conducteur de transport en commun	206
Ouvrier d'entretien, de montage, de magasinage	203
Ouvrier d'entretien, de montage qualifié et confirmé, mécanicien	209
Technicien	216
Technicien hautement qualifié	223

CATÉGORIE D'EMPLOI	NR DE BASE
Chef magasinier, chef de groupe entretien et construction	222
Responsable de service technique dans une entreprise de moins de 50 salariés (chef mécanicien, chef électricien-électronicien, chef de garage ou d'atelier)	233
Responsable de service technique dans une entreprise de plus de 50 salariés (chef mécanicien, chef électricien-électronicien, chef de garage ou d'atelier)	238
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de moins de 50 salariés	245
Responsable d'exploitation adjoint dans une entreprise de plus de 50 salariés	249
Chef d'exploitation dans une entreprise de moins de 20 salariés	263
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation	280
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 20 salariés ; ingénieur ou cadre chargé de l'exploitation, dans une organisation plus complexe	294
Chef d'exploitation dans une entreprise de plus de 50 salariés	311
Ingénieur ou cadre coordonnant le travail de plusieurs ingénieurs ou cadres	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 20 à 50 salariés	327
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 50 à 100 salariés	349
Directeur d'exploitation dans une entreprise de 100 à 150 salariés	372
Directeur d'exploitation dans une entreprise de plus de 150 salariés	400

### **Domaine exploitation. – Pistes**

CATÉGORIE D'EMPLOI	NR DE BASE
Nivoculteur	202
Nivoculteur pilote et maintenance d'une installation simple	207
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de la maintenance d'une installation de neige de culture	212
Nivoculteur responsable de l'exploitation et de l'intégralité de la maintenance d'une installation de neige de culture complexe	222

CATÉGORIE D'EMPLOI	NR DE BASE
Patrouilleur	200
Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 1 <sup>er</sup> degré	203
Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 2 <sup>e</sup> degré	207
Pisteur-secouriste exerçant des fonctions nécessitant un niveau de 3 <sup>e</sup> degré	213
Chef de secteur pistes jusqu'à 9 personnes	217
Chef de secteur pistes de 10 personnes et plus	223
Conducteur d'engin de damage et/ou de véhicule de chantier	203
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage moins de 5 engins	208
Responsable d'équipe de conducteurs d'engin de damage de 5 engins et plus	212
Chef de service damage de moins de 5 engins	222
Chef de service damage de 5 à 9 engins	226
Chef de service damage de 10 à 14 engins	233
Chef de service damage de plus de 14 engins	238
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins	223
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 personnes et plus	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 5 personnes et moins et responsable du PIDA	226
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 6 à 19 personnes et responsable du PIDA	233
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 20 à 29 personnes et responsable du PIDA	249
Chef de service sécurité des pistes (pistes et damage) de 30 à 39 personnes et responsable du PIDA	263
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA	279

CATÉGORIE D'EMPLOI	NR DE BASE
Chef de service sécurité des pistes de plus de 40 personnes et responsable du PIDA, dans une organisation plus complexe	294

### **Domaine administratif et services généraux**

CATÉGORIE D'EMPLOI	NR DE BASE
Employé et hôte d'accueil	200
Hôte de vente	201
Responsable de point de vente et agent commercial	207
Employé de bureau et aide-comptable	200
Autre employé administratif commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	205
Assistant et comptable	209
Assistant et comptable qualifié	216
Responsable des caisses, agent commercial spécialisé et régisseur de recettes	215
Technicien, niveau I	223
Technicien, niveau II	226
Technicien, niveau III	233
Technicien, niveau IV	238
Autre cadre administratif : commercial, comptable, informatique, qualité et sécurité, ressources humaines	281
Directeur principal d'une entreprise de moins de 50 salariés	372
Directeur principal d'une entreprise de plus de 50 salariés	400
Directeur d'entreprise, secrétaire général ou directeur général	Hors-classe

### **Article 5**

#### *Variables de dimensionnement*

Afin de prendre en compte les compétences des salariés et les spécificités des postes qu'ils occupent, 4 variables de dimensionnement sont prises en compte :

- l'expérience ;
- la spécialisation ;

- la polyvalence ;
- la responsabilité.

L'expérience est graduée en 4 niveaux.

Les 3 autres variables sont chacune graduées en 3 niveaux, sur les bases suivantes :

- niveau I : la variable correspond à ce qui est demandé pour l'emploi de base ;
- niveau II : la variable a une importance significative dans l'emploi occupé ;
- niveau III : la variable a une importance majeure dans l'emploi occupé.

Les niveaux II et III (et IV pour l'expérience) apportent chacun une majoration du salaire sur l'échelle des niveaux de rémunération, de + 1 NR pour chaque niveau.

### 5.1. Expérience

L'expérience est entendue comme la capacité à gérer en autonomie, dans l'entreprise, les situations ordinaires ou exceptionnelles de l'emploi. La variable de dimensionnement « Expérience » est liée à la personne, pour un poste donné.

- niveau I : premier niveau d'expérience correspondant à la phase d'apprentissage de l'emploi ;
- niveau II : l'expérience du salarié lui permet d'être capable de gérer en autonomie l'ensemble des situations et aléas ordinaires de travail ; la gestion des aléas reste cependant supervisée par le responsable hiérarchique ou par un salarié plus expérimenté ;
- niveau III : expérience permettant de gérer en autonomie les situations et aléas ordinaires en appréciant par soi-même les décisions à prendre, sans recours au responsable hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté, expérience permettant éventuellement de former des débutants ;
- niveau IV : expérience permettant de gérer en autonomie les situations exceptionnelles, nécessitant une appréciation pertinente de problèmes complexes, sans recours au supérieur hiérarchique ou à un salarié plus expérimenté.

Si l'autonomie au poste n'est pas atteinte après 2 saisons d'hiver ou 2 saisons d'été, un entretien de positionnement devra alors impérativement analyser les raisons. Le cas échéant, l'employeur mettra en œuvre toute mesure organisationnelle ou prendra toute disposition en termes de formation pour que le niveau d'autonomie du salarié corresponde réellement aux besoins du poste.

Dans la mesure où la notion de confirmation telle que définie dans l'ancienne classification disparaît, les parties signataires conviennent que les métiers qui en bénéficiaient dans l'ancienne classification se voient dotés d'une majoration automatique (après 2 saisons d'hiver ou 2 saisons d'été au poste, ou après l'obtention de l'attestation professionnelle correspondante du SNTF, quand elle existe), à titre provisionnel, comme suit.



CATÉGORIE D'EMPLOI	MAJORATION
Conducteur de téléski	+ 2 NR
Conducteur de téléporté à pinces fixes	+ 2 NR
Conducteur de télésiège débrayable	+ 4 NR
Cabinier	+ 2 NR
Contrôleur	+ 2 NR
Pisteuse-secouriste 1 <sup>er</sup> degré	+ 2 NR
Pisteuse-secouriste 2 <sup>e</sup> degré	+ 2 NR
Conducteur d'engin de damage ou de travaux publics	+ 5 NR
Nivoculteur	+ 5 NR
Ouvrier d'entretien et de montage	+ 5 NR
Technicien	+ 6 NR
Hôte de vente	+ 3 NR

Dans ce cas, la majoration de rémunération ne correspondra pas à la mise en œuvre effective des critères retenus pour la variable de dimensionnement « Expérience ». Cette majoration de rémunération constituera donc une provision à régulariser.

Dans une telle situation, lorsque la majoration sera réellement atteinte par le biais de la variable de dimensionnement « Expérience », elle ne conduira pas à une majoration de rémunération supplémentaire.

En cas de promotion dans un nouveau métier, la rémunération ne pourra être diminuée.

## 5.2. Spécialisation

La spécialisation est entendue ici comme nécessitant l'acquisition de compétences spécifiques liées à la catégorie d'emplois du titulaire (1). La variable de dimensionnement « Spécialisation » s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- niveau I : poste non spécialisé : les compétences mises en œuvre correspondent à la base de l'emploi, sans spécialisation d'aucun type ;
- niveau II : poste impliquant une spécialisation partielle : certaines tâches impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques ;
- niveau III : poste impliquant une spécialisation totale : toutes les tâches du poste impliquent la mise en œuvre de compétences spécifiques.

---

(1) Lorsque les compétences de l'emploi du titulaire sont complétées par des compétences liées à une autre catégorie d'emploi, celles-ci seront prises en compte au titre de la polyvalence.

### 5.3. Polyvalence

La polyvalence est entendue ici comme nécessitant la mise en œuvre, au cours d'une même saison, de compétences liées à une autre catégorie d'emplois que celle du titulaire. La variable de dimensionnement « Polyvalence » s'apprécie au regard des compétences nécessaires pour le poste.

- niveau I : poste dont les tâches appartiennent à un champ unique, celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau II : poste nécessitant d'assurer de manière ponctuelle des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois ;
- niveau III : poste nécessitant d'assurer de manière régulière des tâches liées à d'autres champs que celui de la catégorie d'emplois.

### 5.4. Responsabilité

La responsabilité est entendue ici comme la gestion de tâches, de matériels ou de personnes. La variable de dimensionnement « Responsabilité » s'apprécie au regard du niveau de responsabilité du poste.

- niveau I : poste impliquant des responsabilités uniquement liées à la base du métier ;
- niveau II : poste impliquant des responsabilités partielles supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois ;
- niveau III : poste impliquant des responsabilités totales supérieures à celles nécessitées par la base de la catégorie d'emplois.

## Article 6

### *Positionnement des salariés par rapport aux variables de dimensionnement*

Le positionnement par rapport aux variables de dimensionnement doit être effectué dans le cadre d'un entretien entre le salarié et l'employeur ou son représentant au sein de l'entreprise. Cet entretien aura lieu *a minima* tous les 2 ans.

Les variables de dimensionnement et leurs niveaux seront appliqués, dans les entreprises de la branche, sur la base des exemples qui seront donnés, pour une bonne compréhension et sans prétention d'exhaustivité, dans un guide méthodologique.

La qualité de l'entretien de positionnement est primordiale pour la réussite du dispositif. L'employeur s'assurera de la compétence des évaluateurs et, au besoin, mettra en œuvre un programme de formation à cet égard dans un délai de 3 ans après la signature de l'accord.

Cet entretien devra avoir lieu dans un délai qui permette au salarié d'exercer ses voies de recours. Il se déroulera pendant le temps de travail.

En cas de différend entre le salarié et l'évaluateur quant au positionnement, un nouvel entretien pourra alors avoir lieu à l'initiative de l'une ou de l'autre des 2 parties. Il sera toujours mené par le niveau hiérarchique supérieur à celui de l'évaluateur initial (N + 1 *a minima*), mais, pour cet entre-

tien, le salarié pourra se faire assister s'il le désire, par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, en l'absence d'institution représentative du personnel, par une personne de son choix inscrite sur la liste des conseillers du salarié dressée par le préfet du département, ou un membre de la commission mixte paritaire.

Le positionnement réalisé est retranscrit dans la fiche d'évaluation. Celle-ci est signée, par l'employeur ou son représentant et par le salarié. L'original est conservé par l'employeur et une copie en est remise au salarié.

## **Article 7**

### *Calcul des salaires*

Pour chaque salarié, le calcul du salaire s'effectue en partant du niveau de rémunération de base déterminé par sa catégorie d'emploi.

La prise en compte des variables de dimensionnement majore ce salaire en additionnant les niveaux de rémunération obtenus grâce aux variables.

Ce calcul s'effectue comme indiqué dans la grille ci-après :

CATÉGORIE D'EMPLOI : NR DE BASE =			
Expérience	I	Pas de majoration	
	II	Majoration de 1 NR	
	III	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau II)	
	IV	Majoration totale de 3 NR (dont le NR des niveaux II et III)	
Spécialisation	I	Pas de majoration	
	II	Majoration de 1 NR	
	III	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau II)	
Polyvalence	I	Pas de majoration	
	II	Majoration de 1 NR	
	III	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau II)	

CATÉGORIE D'EMPLOI : NR DE BASE =			
Responsabilité	I	Pas de majoration	
	II	Majoration de 1 NR	
	III	Majoration totale de 2 NR (dont le NR du niveau II)	
Total = NR de base + somme des majorations.			

La rubrique « catégorie d'emploi » permet d'indiquer l'intitulé de la catégorie d'emplois occupée par le salarié et le NR de base qui correspond.

Le NR de base et l'ensemble des majorations liées aux variables de dimensionnement déterminent le niveau de rémunération minimal du salarié.

### **Article 8**

#### *Pondération des augmentations annuelles*

Le principe de pondération des augmentations annuelles n'est pas modifié.

Les salaires mensuels minimaux professionnels garantis pour 151,67 heures de travail et pour une ancienneté inférieure à 3 ans se situent entre le NR 200 et le NR 406. L'augmentation de ces salaires peut être soit linéaire, soit pondérée par la formule  $y = ax + b$  appliquée en 2 parties, dans lesquelles : « y » correspond aux salaires, « x » aux NR, « a » aux pentes des droites reliant 2 NR de la grille, « b » aux termes fixes en résultant.

### **Article 9**

#### *Harmonisation des catégories socioprofessionnelles ouvriers et employés*

Une harmonisation sera nécessaire suite au regroupement des catégories ouvriers et employés pour uniformiser les dispositions prévues par les 2 annexes en usage à ce jour.

Les signataires conviennent de déterminer la nature de cette harmonisation avant le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

### **Article 10**

#### *Application*

Un guide méthodologique de la nouvelle classification, illustré d'exemples, sera diffusé par les signataires à la mise en application du présent accord, en juillet 2006.

Dans les entreprises, l'accord de branche sera présenté aux instances représentatives du personnel, quand elles existent. Elles devront être consultées, pour avis, pour la transposition des grilles et sur le positionnement des postes.

La mise en œuvre de la nouvelle classification se fera pour les salariés déjà en poste, par le biais d'une grille de transposition. Elle pourra être mise en place dans les entreprises de la branche à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2006 et devra impérativement être effective au plus tard le 1<sup>er</sup> juillet 2007.

L'application de la nouvelle grille ne pourra en aucun cas impliquer une réduction des salaires des personnes déjà en poste (pour les permanents) et bénéficiant de la reconduction ou de la priorité de réembauchage (pour les saisonniers).

### **Article 11**

#### *Suivi de l'accord*

Compte tenu de l'importance des changements impliqués par la nouvelle classification, les organisations signataires se rencontreront pour en examiner la mise en œuvre dans un délai de 1 an à compter de la date d'application du présent accord, et ultérieurement, dès que le besoin s'en fera sentir, à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires.

### **Article 12**

#### *Durée et modalités de révision et de dénonciation du présent avenant*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une ou l'autre des organisations signataires, sous réserve qu'une demande motivée soit transmise à chacune des organisations signataires.

La révision pourra prendre effet dans les conditions visées à l'article L. 132-7 du code du travail.

### **Article 13**

#### *Formalités de dépôt du présent avenant*

Le présent avenant sera déposé à la direction des relations du travail, auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

### **Article 14**

#### *Extension du présent avenant*

Les dispositions susvisées seront également soumises à la procédure d'extension prévue par le code du travail.

Fait à Chambéry, le 5 juillet 2006.

(Suivent les signatures.)

## Salaires horaires minimaux professionnels garantis au 5 juillet 2006

*(En euros.)*

GRILLE	
NR	Taux horaire
409	25,1835
408	25,1020
407	25,0205
406	24,9390
405	24,8575
404	24,7760
403	24,6945
402	24,6130
401	24,5315
400	24,4500
399	24,3685
398	24,2870
397	24,2055
396	24,1240
395	24,0425
394	23,9610
393	23,8795
392	23,7980
391	23,7165
390	23,6350
389	23,5535

GRILLE	
388	23,4720
387	23,3905
386	23,3090
385	23,2275
384	23,1460
383	23,0645
382	22,9830
381	22,9015
380	22,8200
379	22,7385
378	22,6570
377	22,5755
376	22,4940
375	22,4125
374	22,3310
373	22,2495
372	22,1680
371	22,0865
370	22,0050
369	21,9235
368	21,8420
367	21,7605

GRILLE	
366	21,6790
365	21,5975
364	21,5160
363	21,4345
362	21,3530
361	21,2715
360	21,1900
359	21,1085
358	21,0270
357	20,9455
356	20,8640
355	20,7825
354	20,7010
353	20,6195
352	20,5380
351	20,4565
350	20,3750
349	20,2935
348	20,2120
347	20,1305
346	20,0490
345	19,9675
344	19,8860
343	19,8045

GRILLE	
342	19,7230
341	19,6415
340	19,5600
339	19,4785
338	19,3970
337	19,3155
336	19,2340
335	19,1525
334	19,0710
333	18,9895
332	18,9080
331	18,8265
330	18,7450
329	18,6635
328	18,5820
327	18,5005
326	18,4190
325	18,3375
324	18,2560
323	18,1745
322	18,0930
321	18,0115
320	17,9300
319	17,8485

GRILLE	
318	17,7670
317	17,6855
316	17,6040
315	17,5225
314	17,4410
313	17,3595
312	17,2780
311	17,1965
310	17,1150
309	17,0335
308	16,9520
307	16,8705
306	16,7890
305	16,7075
304	16,6260
303	16,5445
302	16,4630
301	16,3815
300	16,3000
299	16,2185
298	16,1370
297	16,0555
296	15,9740
295	15,8925

GRILLE	
294	15,8110
293	15,7295
292	15,6480
291	15,5665
290	15,4850
289	15,4035
288	15,3220
287	15,2405
286	15,1590
285	15,0775
284	14,9960
283	14,9145
282	14,8330
281	14,7515
280	14,6700
279	14,5885
278	14,5070
277	14,4255
276	14,3440
275	14,2625
274	14,1810
273	14,0995
272	14,0180
271	13,9365
270	13,8550



GRILLE	
269	13,7735
268	13,6920
267	13,6105
266	13,5290
265	13,4475
264	13,3660
263	13,2845
262	13,2030
261	13,1215
260	13,0400
259	12,9585
258	12,8770
257	12,7955
256	12,7140
255	12,6325
254	12,5510
253	12,4695
252	12,3880
251	12,3065
250	12,2250
249	12,1435
248	12,0620
247	11,9805
246	11,8990
245	11,8175
244	11,7360

GRILLE	
243	11,6545
242	11,5730
241	11,4915
240	11,4100
239	11,3285
238	11,2470
237	11,1655
236	11,0840
235	11,0025
234	10,9210
233	10,8395
232	10,7580
231	10,6765
230	10,5950
229	10,5135
228	10,4320
227	10,3505
226	10,2690
225	10,1875
224	10,1060
223	10,0245
222	9,9430
221	9,8615
220	9,7800
219	9,6985
218	9,6170

GRILLE	
217	9,5355
216	9,4540
215	9,3725
214	9,2910
213	9,2095
212	9,1280
211	9,0465
210	8,9650
209	8,8835

GRILLE	
208	8,8020
207	8,7205
206	8,6390
205	8,5575
204	8,4760
203	8,3945
202	8,3130
201	8,2315
200	8,1500