



Annexe 1 : TABLEAUX DES FONCTIONS ETAM

FONCTION D'EXECUTION

Positions

POSITION 1.3.1 et 1.3.2

L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant les séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail :

- en choisissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution
- en enchaînant les séquences
- en contrôlant la conformité des résultats

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V de l'Education Nationale.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 220 et 230

Salaires minimaux brut : 1364€ et 1392€

POSITION 1.4.1 et 1.4.2

De plus, l'exercice de la fonction recouvre :

- ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues,
- ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec autonomie,
- ou bien une fonction de position 1.3 comportant en outre un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes des positions 1.1 et 1.2.

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V et IV b de l'Education Nationale.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 240 et 250

Salaires minimaux brut : 1419€ et 1447€

FONCTION D'ETUDE OU DE PREPARATION

Positions

POSITION 2.1

L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en œuvre à partir de consignes générales.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 275

Salaires minimaux brut : 1514€

POSITION 2.2

L'exercice de la fonction implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique et l'initiative d'établir entre eux les choix appropriés.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 310

Salaires minimaux brut : 1610€



POSITION 2.3

L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des contraintes des technologies mises en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à propos du travail sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés ou moyens.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 355

Salaires minimaux brut : 1734€

FONCTION DE CONCEPTION OU DE GESTION ELARGIE

Positions

POSITION 3.1

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 400

Salaires minimaux brut : 1857€

POSITION 3.2

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique mais nécessitant, en raison de leur nombre, et de leur variété, une expérience diversifiée.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 450

Salaires minimaux brut : 1995€

POSITION 3.3

L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 500

Salaires minimaux brut : 2132€

Annexe 2 : LES TROIS NIVEAUX HIERARCHIQUES DE BASE

TYPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	ASPECTS FONDAMENTAUX				CARACTÉRISTIQUES COMMUNES		
		TYPE D'ACTIVITÉ		ÉTENDUE DE LA COMPÉTENCE	DÉMARCHE INTELLECTUELLE	AUTONOMIE INSTRUCTIONS ET CONTRÔLES HIÉRARCHIQUES	RESPONSABILITÉS À L'ÉGARD D'AUTRUI	CONNAISSANCES REQUISES : - THÉORIQUES - DE L'ENVIRONNEMENT
		OBJET DU TRAVAIL	ORGANISATION DE LA CONDUITE DU TRAVAIL					
3	Conception ou gestion élargie	Prise en charge des problèmes complets	- Imaginer pour intégrer les éléments divers du problème - Découper le problème en problèmes secondaires	Référence à plusieurs techniques complémentaires	Du général au particulier par déduction	- Directives concernant le cadre de l'activité, définissant l'objectif - Compte rendu d'actions sous une forme achevée (rapports, exposés) - La qualité des travaux est du domaine de l'appréciation	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis à vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III de l'E.N. (BTS, DUT...) enseignement de genre synthétique fondé sur une pédagogie culturelle
2	Étude ou préparation	Prise en charge d'activités fractionnées ou cycliques	- Concrétiser - Développer - Faire apparaître des difficultés d'ordre pratique	Référence à une technique connue	Du particulier au particulier par analogie	- Instructions de caractère général portant sur des méthodes, avec initiative sur les choix des moyens et la succession des étapes - Compte rendu d'actions le plus souvent sous forme de narrations à caractère descriptif - La qualité des travaux sera contrôlée par sondage	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	- Niveau IV de l'E.N. (Bac...) - Et connaissance de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).
1	Exécution	Exécution de travaux constitués de modes opératoires définis, codifiés, ordonnés.	- Concrétiser - Développer - Faire apparaître des difficultés d'ordre pratique.	Référence à un métier d'exécution.	Du particulier au particulier par simple identification.	- Instructions précises - Informations sur les méthodes à utiliser et les moyens disponibles - Comptes rendus d'actions oraux, portant sur des faits concrets du travail - Le travail est facilement contrôlable par le destinataire des travaux.	Néant.	- Niveau V de l'E.N. (CAP...) enseignement fondé sur une pédagogie démonstrative - Connaissance du contexte immédiat suffisant.



Annexe 3 : LES DIX POSITIONS

	CRITÈRES / FONCTIONS	INNOVATION	RÔLE À L'ÉGARD DE L'OBJECTIF	AUTONOMIE
3	3	Faculté d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le plan technique.	Etudes et propositions destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Même que 3.2 Son supérieur est un cadre
	2	Recherche et adopte des solutions valables en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Propositions de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Recours à l'assistance avec proposition à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
	1	Rechercher la compatibilité des solutions entre elles et avec l'objectif.		Recours à l'assistance de règle en cas de difficultés ou d'incompatibilité avec l'objectif.

	CRITÈRES / FONCTIONS	AUTONOMIE	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT
2	3	Aptitude à formuler des suggestions de nature à faire progresser les méthodes de travail.	Complète (Entreprise, Techniques, Organisation, Clients) à cause du rôle de relais de cette fonction entre les fonctions de type 1 et 3.
	2	Initiative d'établir entre les méthodes de travail proposées des choix appropriés.	Niveau intermédiaire entre la position 2.1 et 2.3
	1	Connaissance des méthodes de travail proposées.	Limitée à une technique, Connaissance de l'environnement limitée au service.

	CRITÈRES / FONCTIONS	OBJET DU TRAVAIL	CONNAISSANCES REQUISES
1	4.1 et 4.2	Aspect professionnel élargi	Équivalentes au CAP + expérience ou BP des métiers de base
	3.1 et 3.2	Aspect professionnel total	Équivalentes au CAP des métiers de base



Annexe 4 : TABLEAUX DES FONCTIONS IC

Positions

POSITION 1.1	
Débutants - Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises.	
COEFFICIENT HIERARCHIQUE 95	Salaires minimaux brut : 1809€

POSITION 1.2	
Débutants - Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2 c) de la Convention Collective.	
COEFFICIENT HIERARCHIQUE 100	Salaires minimaux brut : 1904€

Positions

POSITION 2.1	
Ingénieurs ou cadres ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études	
COEFFICIENT HIERARCHIQUE 105 (- de 26 ans)	Salaires minimaux brut : 1999€
COEFFICIENT HIERARCHIQUE 115 (+ de 26 ans)	Salaires minimaux brut : 2189€

POSITION 2.2	
Remplissent les conditions de position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions : étudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution, Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement.	
COEFFICIENT HIERARCHIQUE 130	Salaires minimaux brut : 2475€

POSITION 2.3	
Ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche.	
COEFFICIENT HIERARCHIQUE 150	Salaires minimaux brut : 2856€



Positions

POSITION 3.1

Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en oeuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 170

Salaires minimaux brut : 3237€

POSITION 3.2

Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant, et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 210

Salaires minimaux brut : 3998€

POSITION 3.3

L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative.

COEFFICIENT HIERARCHIQUE 270

Salaires minimaux brut : 5140€



Annexe 5 : NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

NIVEAUX I ET II

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

NIVEAU III

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le Baccalauréat).

NIVEAU IV

IV – a

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Baccalauréat, du Brevet de Technicien (B.T.), du Brevet Supérieur d'Enseignement Commercial (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau de Brevet d'Enseignement Industriel (B.E.I.) et du Brevet d'Enseignement Commercial (B.E.C.).

IV – b

Personnel occupant un emplois de maîtrise ou titulaire du Brevet Professionnel ou du Brevet de Maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

IV – c

Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'Etudes Supérieures ou Techniques Supérieures.

NIVEAU V

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du Brevet d'Etudes de Premier Cycle (B.E.P.C.).

NIVEAU V BIS

Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré du niveau du Certificat de Formation Professionnelle.

NIVEAU VI

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

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle.