

Brochure n° 3120

Convention collective nationale  
IDCC : 468. – **COMMERCE SUCCURSALISTE  
DE LA CHAUSSURE**

ACCORD DU 22 OCTOBRE 2012  
RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES  
NOR : ASET1350032M  
IDCC : 468

PRÉAMBULE

L'évolution rapide des techniques, les différences d'appellations d'emplois dans les entreprises d'une même branche professionnelle, la volonté d'assurer aux salariés une progression de carrière et une concrétisation des écarts hiérarchiques, ont conduit les partenaires sociaux à imaginer un système de classification susceptible de répondre de façon objective, simple et équitable à ces différentes préoccupations.

Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité la mise en place dans leur branche d'un système fondé sur des critères définis de façon objective et permettant une comparaison objective des emplois les uns par rapport aux autres.

En effet, les parties signataires du présent accord ont constaté :

- l'obsolescence du référentiel des métiers de la grille de classification actuelle :
  - des appellations d'emplois ou nouveaux métiers non pris en compte : employé libre-service, adjoint responsable de magasin, directeur de magasin ;
  - métiers disparus ou en voie de disparition ;
  - métiers de la filière siège non pertinents ;
- l'inadaptation des intitulés d'emploi :
  - le titre de gérant de magasin crée une confusion ;
  - pas de critères d'évolution professionnelle, en dehors de l'ancienneté ;
  - l'absence de catégorie maîtrise rend difficile l'évolution de carrière ;
- l'absence de reconnaissance de la formation professionnelle.

TITRE I<sup>ER</sup>  
**PRINCIPES GÉNÉRAUX**

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

*Objet*

Le présent accord a pour objet de réviser l'accord de branche du 1<sup>er</sup> juillet 1968 de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure (ci-après désignée convention de branche) au profit d'un nouveau système de classement.

## **Article 2**

### *Champ d'application territoriale et professionnelle*

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du commerce succursaliste de la chaussure en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 1968, mise à jour le 18 novembre 1971, étendue par arrêté du 24 janvier 1974, et modifiée ou complétée notamment par les avenants relatifs à la classification des cadres du 31 mars 1980 modifiés par les avenants du 10 juin 1982 et du 20 décembre 1984.

## **Article 3**

### *Personnel concerné*

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, la grille de classification instituée par le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel salarié des entreprises relevant de la convention de branche.

## **TITRE II**

### **SYSTÈME DE CLASSIFICATION**

## **Article 4**

### *Architecture du système de classification*

Les parties signataires conviennent de créer et reconnaître une nouvelle catégorie professionnelle des techniciens/agents de maîtrise identifiés sur deux niveaux de classification. L'absence de niveau techniciens/agents de maîtrise dans la classification actuelle impliquait de passer directement les collaborateurs du statut d'employé à celui cadre. Cette absence de niveau pour les emplois de techniciens et d'agent de maîtrise a généré progressivement un affaiblissement de la reconnaissance du niveau cadre.

Ces niveaux VI et VII vont donc accueillir, lors de la mise en application de cette nouvelle classification, des emplois dont certains titulaires sont actuellement au statut cadre, et vont permettre et faciliter dans l'avenir la promotion sociale des employés sur le statut de technicien/agent de maîtrise.

Le système retenu s'articule donc en douze niveaux :

- cinq niveaux pour les employés (niveaux I à V), avec deux échelons par niveau à partir du niveau II ;
- deux niveaux pour les techniciens, agents de maîtrise (niveaux VI et VII) ;
- cinq niveaux pour les cadres (niveaux VIII à XII), avec deux échelons pour le premier et le second niveau cadre.

## **Article 5**

### *Description du système de classification*

La notion « équivalent temps plein » s'entend de l'effectif permanent moyen (temps plein et temps partiel) de l'entreprise et/ou de l'établissement considéré, calculé chaque année au 31 décembre.

#### **5.1. Système de classification des employés des niveaux I à V**

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur cinq critères communs à tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence ;
- animation et coordination ;
- communication ;
- contrôle ;
- environnement de l'emploi.

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe I.

Les échelons sont attribués aux salariés selon les règles suivantes :

- le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau ;
- l'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le titulaire après 2 années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de 2 mois devra être respecté par l'employeur. Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, il devra bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquis sans attendre le délai imparti de 2 ans.

Lors de la mise en place du présent accord, les salariés disposant d'une pratique professionnelle dans l'emploi d'une durée supérieure à celle évoquée ci-dessus seront directement positionnés au deuxième échelon du niveau de leur emploi.

#### 5.2. Système de classification des techniciens et agents de maîtrise des niveaux VI et VII

Les parties signataires conviennent de recourir à une grille à critères classants établie sur 5 critères communs à tous les emplois.

Les critères retenus sont :

- compétence ;
- animation et coordination ;
- communication ;
- contrôle ;
- environnement de l'emploi.

Ces critères, garants de l'objectivité de l'analyse des emplois dans la branche, servent à classer les emplois et non les personnes. Ils ont été choisis car tous les emplois dans la chaussure sont porteurs à divers degrés de ces cinq critères.

Le niveau de l'emploi est obtenu par la grille de pesée jointe en annexe I.

#### 5.3. Système de classification des cadres des niveaux VIII à XII

Le statut de cadre est attribué aux collaborateurs exerçant des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre des connaissances résultant d'une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par un diplôme de l'enseignement supérieur ou acquise par une expérience professionnelle ou personnelle reconnue comme telle au travers des classifications professionnelles. Sans que cela soit déterminant pour leur rattachement au statut de cadre, selon la nature de leurs fonctions et/ou le niveau de leur responsabilité, ils peuvent se voir confier par l'entreprise des tâches d'encadrement de collaborateurs de toute nature.

Ont également le statut de cadre les collaborateurs qui justifient d'une fonction opérationnelle de haut niveau, tels que les cadres spécialistes justifiant d'une expérience particulière, ou les cadres experts justifiant d'une compétence technique particulière.

Le cadre a, dans la limite de ses fonctions, un pouvoir de décision engageant l'entreprise. Il prend, dans l'accomplissement de ses fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en ayant normalement à concevoir son plan de travail selon le niveau d'autonomie qui lui est dévolu.

Pour faciliter la classification des cadres, il est décidé de se référer :

- à la définition générique des caractéristiques du statut de cadre susévoqué et qui emporte révision des alinéas 2, 3 et 4 de l'article 1<sup>er</sup> de l'avenant du 10 juin 1982, puis de les répartir selon les critères suivants ;
- au tableau ci-dessous :

NIVEAU VIII	NIVEAU IX	NIVEAU X	NIVEAU XI	NIVEAU XII
Echelon 1 : cadre débutant	Echelon 1 : cadre confirmé dans son domaine	Cadre expérimenté qui oriente et contrôle l'activité d'autres cadres ou d'un (des) service(s)	Cadre de direction des activités opérationnelles et/ou support	Fonction de cadre de la direction générale ou rattachée directement à elle
Echelon 2 : cadre confirmé dans sa fonction	Echelon 2 : cadre expert dans son domaine			

Le premier échelon est l'échelon d'accueil dans le niveau.

L'évolution vers le second échelon valide l'expérience et la pratique professionnelle dans l'emploi concerné. Il pourra être acquis par le salarié après 2 années de pratique professionnelle. Un délai de prévenance de 2 mois devra être respecté par l'employeur.

Si, à l'issue de ce délai, le salarié n'a pas eu le bénéfice de son échelon, il devra bénéficier d'un entretien.

Cet entretien aura pour objectifs de présenter les raisons et l'origine de la décision de l'employeur, ainsi que de déterminer un plan d'actions destiné à permettre au salarié, à terme, de tenir son emploi de manière complète et d'obtenir ainsi son échelon.

Sous réserve de l'accord des parties, l'évolution vers le second échelon pourra être acquise sans attendre le délai imparti de 2 ans.

Le positionnement des responsables de magasin respectera spécifiquement les dispositions suivantes :

NIVEAU VIII	NIVEAU IX
Echelon 1 : responsable de magasins encadrant plus de 4 personnes (équivalent temps complet)	Echelon 1 : responsable de magasins encadrant plus de 8 personnes (équivalent temps complet)
Echelon 2 : responsable de magasins encadrant plus de 6 personnes (équivalent temps complet)	Echelon 2 : responsable de magasins encadrant plus de 10 personnes (équivalent temps complet)

#### 5.4. Emplois repères

Il est préconisé aux entreprises de mettre en place des fiches métiers reprenant les activités demandées pour l'exercice de chaque emploi. Ces fiches serviront pour réaliser la pesée des emplois dans l'entreprise. Les entreprises pourront se servir des fiches faites par la branche.

### TITRE III

## PROCÉDURES DE MISE EN PLACE

### Article 6

#### *Entrée en vigueur*

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

## **Article 7**

### *Délai de mise en place dans les entreprises*

Les entreprises disposeront à compter de la date de l'extension de l'accord d'un délai de 18 mois pour la mise en application du présent accord. Ce délai constitue le temps dont disposent les entreprises pour classer les emplois du personnel employé, agent de maîtrise et cadre dans la nouvelle grille de classification.

Durant cette période transitoire, les dispositions antérieures continueront à s'appliquer.

## **Article 8**

### *Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, des négociations devront s'engager dans un délai maximal de 6 mois à compter de l'extension du présent accord de branche. Elles porteront sur :

- les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Si, à l'issue de la négociation dans l'entreprise, les partenaires sociaux et la direction n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article 9 ci-après seront applicables.

## **Article 9**

### *Procédure de mise en place dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux*

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- le dispositif d'ensemble et son application dans l'entreprise ;
- le calendrier de mise en œuvre ;
- les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existant dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
- les modalités d'information individuelle des salariés quant à leur nouvelle classification.

Les représentants élus du personnel seront informés et consultés régulièrement tout au long de la phase de mise en place des classifications, et ce au moins tous les 6 mois.

## **Article 10**

### *Information des salariés*

Dès la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification au sein de l'entreprise, l'employeur devra notifier dans un délai de 1 mois par écrit à chaque salarié sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau dispositif conventionnel, ainsi que ses possibilités de recours.

## **Article 11**

### *Contestation et recours par le salarié*

En cas de contestation individuelle de sa nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de sa classification.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien pris sur le temps de travail et rémunéré

comme tel. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les désaccords et litiges individuels éventuels devront être traités en priorité au sein de l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel ou des représentants des syndicats signataires de l'accord appartenant à l'entreprise. Si le désaccord persiste l'une des parties peut saisir la commission d'interprétation prévue par la convention de branche.

## TITRE IV RÉMUNÉRATION

### Article 12

#### *Rémunérations minimales garanties pour les niveaux I à VII*

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales mensuelles garanties pour les niveaux I à VII compris de la classification professionnelle.

Elles sont définies par niveaux et par échelons le cas échéant.

Ces rémunérations mensuelles garanties constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

La rémunération mensuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches) ;
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail.

### Article 13

#### *Rémunérations minimales garanties pour les cadres des niveaux VIII à XII*

La grille de rémunération des cadres applicable antérieurement au présent accord était établie sur une base mensuelle de 169 heures. Les parties signataires conviennent de revenir à une grille de rémunération établie sur la durée légale du temps de travail applicable à la date de la signature du présent accord.

A compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles, il est institué des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux VIII à XII de la classification professionnelle. Elles constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les cadres ne peuvent être rémunérés.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;

- des rémunérations pour majoration (heures supplémentaires, jour férié, heures de nuit, dimanches) ;
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d’attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l’année N – 1.

En cas d’entrée ou de départ en cours d’année, de changement de classification, ainsi qu’en cas d’absence indemnisée ou non, la rémunération annuelle garantie est calculée *pro rata temporis* de la durée légale du temps de travail. Le même calcul *pro rata temporis* est effectué pour les salariés à temps partiel.

A la fin de chaque année civile, l’employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annuelle brute du salarié est au moins égal au minimum annuel conventionnel auquel il peut prétendre. La régularisation éventuelle se faisant au plus tard au cours du mois de l’année civile suivante.

## TITRE V

### **INCIDENCE DE LA MISE EN ŒUVRE DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION**

#### **Article 14**

Il est entendu qu’il n’y a aucune concordance entre l’ancien et le nouveau système de classification.

Le salaire de base acquis par un salarié, à titre individuel ou par application d’un accord collectif antérieur, ne pourra en aucun cas être réduit par application du présent accord.

Quelles que soient les incidences de l’application de la nouvelle grille de classifications sur le classement de l’emploi du salarié, le montant de sa rémunération ne pourra donc être inférieur à celui qu’il percevait en dernier lieu sous l’empire de l’ancienne classification.

Il est convenu que les salaires minima applicables pour les niveaux VI et VII servent de référence pour le respect des minima des salariés titulaires d’un emploi de ces niveaux.

#### **Article 15**

Compte tenu de la création du système de promotion sociale par échelons, les parties entendent par la présente supprimer, à compter de la signature des présentes, la prime d’ancienneté telle que prévue à l’alinéa 3 de l’article 42 de la convention de branche, de l’article 2 de l’avenant « Salaires » du 6 mars 1991 et de l’article 3 de l’avenant « Salaires » du 26 juin 1995 pour lesquels le présent article emporte révision.

Toutefois, les salariés bénéficiant de la prime d’ancienneté à la date de la mise en place effective dans l’entreprise de la nouvelle grille de classification se voient garantir le montant de la prime acquise à cette date.

Le montant de cette prime figure sur une ligne différentielle du salaire de base sur la fiche de paie du salarié concerné.

## TITRE VI

### **DISPOSITIONS FINALES**

#### **Article 16**

##### *Commission de suivi*

Une commission de suivi constituée des signataires de l’accord aura pour mission de s’assurer de la mise en application de l’accord dans les entreprises, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l’accord.



La commission de suivi est composée de deux collèges :

- un collège salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) pour chacune des organisations signataires ;
- un collège employeurs d'un même nombre total de représentants (titulaires et suppléants).

Le secrétariat de la commission est assuré par le secrétariat du syndicat national du commerce succursaliste de la chaussure.

La commission nationale est saisie par la partie la plus diligente, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à son secrétariat.

## **Article 17**

### *Bilan d'application de l'accord*

La commission prévue à l'article 16 procédera à partir d'un cahier des charges établi par les partenaires sociaux à un bilan de l'application de l'accord en fin de période de mise en place. Elle pourra en fonction de ce bilan, proposer éventuellement des ajustements conventionnels qu'elle estimerait nécessaires. Ce bilan aura lieu dans l'année d'application qui suit la mise en place du présent accord. A l'issue de ce bilan, la commission sera dissoute.

En outre, les parties signataires du présent accord examineront, au terme d'une période de 4 ans à compter de la date d'extension du présent accord, la bonne application de l'accord en matière de progression de carrière et d'évolution salariale.

## **Article 18**

### *Durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Si certaines de ses dispositions étaient exclues de l'extension, remettant ainsi en cause son équilibre général, les parties signataires se réuniraient immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Conformément aux dispositions légales en vigueur les parties signataires de la convention collective se réuniront au moins une fois tous les 5 ans pour examiner la nécessité de le réviser.

## **Article 19**

### *Révision et dénonciation*

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est globalement plus favorable.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation éventuelle puisse s'engager.

## **Article 20**

### *Dépôt. – Extension*

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par la réglementation applicable.

Fait à Paris, le 22 octobre 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

SNCC.



**Syndicats de salariés :**

FS CFDT ;

CSFV CFTC ;

FNECS CFE-CGC.

## ANNEXE I

**Grille des critères classants**

	1	2	3	4	5	6	7
CONNAISSANCES professionnelles							
Connaissances théoriques et pratiques	Aucune	Niveau brevet des collèges	Connaissance de base du métier Niveaux CAP, BEP	Connaissances complémentaires liées au métier Niveau BP	Connaissance de base de la filière Niveau bac	Maîtrise des techniques appliquées à la filière Niveaux BTS, DUT	Maîtrise des techniques appliquées au secteur Niveau licence
Connaissances des procédures	Vocabulaire et environnement de l'emploi	Identification et compréhension des différentes étapes de la procédure mise en œuvre	Consultations informatiques et application des procédures liées aux travaux confiés	Travaux incluant des procédures pouvant faire appel à des connaissances complémentaires	Connaissance des procédures internes dans la filière d'emploi	Gestion courante des procédures dans l'organisation d'un service	Maîtrise des procédures dans l'organisation d'un service
ANIMATION Coordination	1	2	3	4	5	6	7
Animation et coordination	Aucun	Collaboration ponctuelle	Collaboration régulière	Animation ponctuelle	Animation permanente	Animation et coordination de moins de 3 personnes (équivalent temps complet)	Animation et coordination jusqu'à 4 personnes (équivalent temps complet)
COMMUNICATION	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes à l'emploi	Aucune	Ponctuelles ou indirectes	Régulières	Régulières et techniques	Régulières et techniques auprès d'acteurs variés	Régulières et fonctionnelles dans le cadre des missions confiées	Régulières et fonctionnelles attachées à l'exercice de l'emploi
Relations internes à l'emploi	Relations limitées à l'unité de travail	Echange ponctuel d'informations limité au service	Echange régulier d'informations limité au service	Echange ponctuel d'informations avec plusieurs services	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de travail)	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (nécessaire à la prise de décision)	Relations régulières et fonctionnelles au sein de l'entreprise (nécessaire à la prise de décision)

CONNAISSANCES professionnelles	1	2	3	4	5	6	7
CONTRÔLE	1	2	3	4	5	6	7
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Sur le choix parmi les procédures existantes	Sur les solutions choisies	Sur le suivi des budgets définis	Sur l'obtention des résultats définis
ENVIRONNEMENT de l'emploi	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	Consignes d'exécution simples	Travaux selon consignes détaillées	Consignes avec choix limités dans les modes opératoires	Consignes avec choix dans les méthodes en partant des objectifs définis	Intervient en partant d'informations diverses	Intervient en partant d'informations complexes	Intervient en fonction des objectifs définis
Initiatives	Initiatives élémentaires	Initiatives techniques limitées	Dans le cadre des modes opératoires existants	Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités	Initiatives dans le cadre des travaux à réaliser	Initiatives dans le cadre des missions confiées	Initiatives dans le cadre des objectifs définis

**Pesée de l'emploi**  
**Grille conventionnelle de pondération des critères de classement**

ITEM	CRITÈRES							
	Connaissances théoriques	Connaissances des procédures	Animation et coordination	Relations externes	Relations internes	Contrôle	Autonomie	Initiatives
D1	1	1	1	1	1	1	1	1
D2	2	2	2	2	2	2	2	2
D3	3	3	3	3	3	3	3	3
D4	4	4	4	4	4	4	4	4
D5	5	5	5	5	5	5	5	5
D6	6	6	6	6	6	6	6	6
D7	7	7	7	7	7	7	7	7

Pesée de l'emploi de :

CRITÈRE	DEGRÉ	POINT
Théoriques		Faux
Procédures		Faux
Animation et coordination		Faux
Relations externes		Faux
Relations internes		Faux
Contrôle		Faux
Autonomie		Faux
Initiative		Faux
Total		0

**Positionnement dans la grille de classification**

POINT	COEFFICIENT
7 à 13	Niveau I
14 à 19	Niveau II
20 à 25	Niveau III
26 à 33	Niveau IV
34 à 39	Niveau V
40 à 48	Niveau VI
49 à 56	Niveau VII

Niveau de l'emploi de :