

Brochure n° 3221

Convention collective nationale

IDCC : 1278. – PERSONNELS PACT ET ARIM
(Centres pour la protection, l'amélioration
et la conservation de l'habitat
et associations pour la restauration immobilière)

ACCORD DU 19 MAI 2015
RELATIF À LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

NOR : ASET1551062M

IDCC : 1278

Nota. – Les passages en italique gras correspondent aux modifications.

PRÉAMBULE

Le présent accord remplace et annule l'accord précédent en date du 25 novembre 2003, lui-même modificatif des accords du 2 septembre et du 25 juin 1996, modifiant eux-mêmes l'accord du 25 octobre 1985 relatif à la classification des emplois de la convention collective nationale des PACT et ARIM.

Article 1^{er}

Emplois et coefficients

Le présent accord a pour objet de préciser les emplois existants dans les activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale des PACT et ARIM.

Les fonctions citées sont affectées de coefficients hiérarchiques qui permettent de déterminer les salaires minima professionnels.

Article 1^{er} bis

Coefficients intermédiaires

La présente classification prévoit des coefficients hiérarchiques intermédiaires, à emplois et échelons inchangés.

Ces coefficients permettent la détermination des salaires minima professionnels dans les mêmes conditions qu'à l'article 1^{er} du présent accord.

Le coefficient intermédiaire constitue un palier d'évolution professionnelle entre deux emplois immédiatement voisins de la classification (en contenu et/ou en échelon). Le coefficient n'appelle pas de définition spécifique du poste correspondant.

Article 1^{er} ter

Statuts d'agent de maîtrise et de cadre

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe, bénéficient d'un statut d'agent de maîtrise ou de cadre en fonction des coefficients suivants :

- le coefficient 750 correspond au statut agent de maîtrise 1 ;
- le coefficient 800 correspond au statut agent de maîtrise 2 ;
- les coefficients égaux ou supérieurs à 870 correspondent au statut cadre.

Article 2

Polyvalence

Les situations réelles peuvent être diverses selon les capacités et les attributions de chacun. En conséquence, la présente classification ne peut classer que des fonctions ou des postes, pris dans leur entité. Elle ne pourrait prétendre classer des personnes.

Lorsqu'un salarié exerce de façon permanente des fonctions relevant de plusieurs postes, il doit être classé à l'échelon le plus élevé des activités ou fonctions qu'il exerce de manière spécifiquement prépondérante.

Article 3

Emplois non cités

Les fonctions énumérées étant le plus fréquemment rencontrées, il peut arriver que, dans certains organismes, les fonctions exercées soient différentes et ne correspondent pas, dans leur titre comme dans leur contenu, à celles citées. Dans ce cas, il y aura lieu de classer les emplois par analogie avec les postes existants. Il importe en effet que tous les salariés aient un classement.

Dans le même esprit, il apparaît souhaitable de tendre à normaliser les appellations réellement attribuées aux emplois en utilisant celles figurant dans la classification, au moins lorsque le contenu des fonctions correspond aux définitions de la nomenclature.

Article 4

Classement à l'embauche

Tous les salariés doivent être classés dans la hiérarchie dès leur embauche, conformément à l'article 9 de la convention collective nationale.

Les diplômes ou les titres à finalité professionnelle en rapport avec l'emploi occupé, qui sont obtenus par les voies scolaire et universitaire, par l'apprentissage – par la formation professionnelle continue – ou, en tout ou partie, par la validation des acquis de l'expérience, sont une condition nécessaire mais pas suffisante pour ce classement. Ce classement tient compte avant tout de l'emploi occupé.

Article 4 bis

Evolution professionnelle

Le recours aux pratiques reconnues en matière de ressources humaines est vivement recommandé : entretien d'évaluation, plan pluriannuel de formation en référence notamment aux orientations de la commission paritaire nationale emploi-formation (CPNEF), démarches d'amélioration de la qualité du service rendu...

L'évolution professionnelle tient compte de la reconnaissance de la validation des acquis de l'expérience.

De plus, l'évolution professionnelle des salariés peut se faire par la promotion interne et/ou moyennant une mobilité à l'intérieur du mouvement selon les fonctions exercées, les responsabilités assurées et la participation aux stages de formation.

Article 5

Dispositions transitoires

Pour permettre la mise en place des présentes dispositions, des délais d'application sont prévus tant pour le personnel en place que pour le personnel en cours d'embauche. En aucun cas, les modifications consécutives à l'application de la présente grille de classification ne pourront entraîner une baisse du coefficient déjà attribué.

En cas de contestation du salarié dans la classification attribuée par l'application du présent avenant, il peut demander à l'employeur, pendant la durée de la période de transition, un examen de la situation dans le délai de 2 mois. A cet effet, le salarié, au cours d'un entretien accordé par l'employeur, peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'organisme.

Les parties signataires conviennent que chaque salarié doit avoir été avisé de son classement par écrit, s'il y a un changement, dans les 6 mois au plus tard à compter du dépôt pour les parties signataires et à compter de 1 jour franc suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension du présent accord pour les employeurs non signataires du présent accord mais couverts par l'arrêté d'extension.

Article 6

Salaires minima et accord sur les salaires

Le présent accord permet la fixation des salaires minima professionnels.

Le salaire minimal d'un échelon hiérarchique est le niveau en dessous duquel le salarié de l'échelon considéré ne peut être rémunéré.

Les salaires minima mensuels des différents échelons prévus dans la classification ci-après sont établis, conformément à l'article 13 *bis* de la convention collective nationale, pour l'horaire légal de travail.

Pour vérifier si le salaire effectivement perçu est au moins égal au minimum hiérarchique, il convient de prendre en compte le salaire minimum conventionnel, qui comprend la partie fixe à laquelle on ajoute le produit obtenu en multipliant le coefficient par la valeur du point en vigueur.

L'évolution des salaires minima conventionnels est négociée à l'échelon national au moins une fois par an, conformément à l'article 24 de la convention collective nationale.

Article 7

Mise en place des nouveaux minima

Les salaires étant libres en application de la réglementation existante, ceux actuellement attribués pourront être notablement différents des salaires minima résultant des classements effectués.

Dans le cas où le salaire minimum résultant du nouveau classement serait inférieur au salaire perçu par l'intéressé, rien ne permettrait, à fonctions identiques, de justifier une réduction de la rémunération antérieure.

Article 8

Cas particuliers

Lors de la négociation d'un accord de réduction du temps de travail hebdomadaire et du passage aux 35 heures, certains organismes ont maintenu le salaire correspondant à 39 heures de travail hebdomadaire en moyenne sur l'année, d'autres un salaire correspondant à une durée moindre.

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Les organismes qui ont maintenu un salaire correspondant à 36, 37 ou 38 heures sont soumis au présent accord et ne peuvent pas avoir recours à un coefficient inférieur à 420.

Article 9

Portée

9.1. Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent avenant, sauf dispositions plus favorables.

9.2. Le présent avenant vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale étendue des PACT et ARIM. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris les DOM.

Article 10

Date de prise d'effet des nouveaux minima

Lorsque les classements attribués entraîneront des augmentations de salaires en raison des nouveaux minima correspondant au nouveau classement, ces augmentations seront applicables immédiatement à compter de la notification du nouveau classement, prévue à l'article 7 ci-dessus.

Article 11

Date de prise d'effet. – Dépôt

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail de Paris, au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes territorialement compétent ainsi qu'au ministère en charge de l'emploi, avec demande d'extension, et devra être intégré à la convention collective nationale.

Fait à Paris, le 19 mai 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SOLIHA.

Syndicats de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

FEC FO ;

Solidaires.

Classification avec les coefficients s'y rapportant

COEF.

ADMINISTRATION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Entretien des bureaux

Employé d'entretien des bureaux

Assure le nettoyage régulier des bureaux ou locaux de l'établissement. 420

2. Employés de bureau

Employé de bureau

Fait les courses de l'organisme ou de l'agence. Doit pouvoir effectuer la reproduction de plans et de documents par des procédés industriels, les conditionner selon les instructions données et les classer. Effectue éventuellement certains petits travaux manuels. **Exécute divers travaux simples suivant des instructions précises : travaux d'écriture d'enregistrement, de classement, de tenue de fiches. Doit savoir utiliser l'outil informatique.** 420

Les trois échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Standardiste-réceptionniste

De niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, assure le travail de standardiste. Reçoit également le public et l'oriente vers les services intéressés à l'intérieur de l'établissement et exécute éventuellement certains travaux de bureau (classement, fichiers, dactylographie, etc.). **Est capable de présentation, voire de promotion, des activités de l'organisme. Maîtrise le traitement de texte.** 420

Les deux échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Secrétaire

1^{er} échelon

Employé de niveau BEP minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, capable de réaliser une bonne présentation du travail, ayant une formation lui permettant de rédiger un courrier simple sur indications sommaires. Doit savoir utiliser les outils informatiques et être capable d'effectuer les opérations de saisie, de gestion de fichiers et d'exploitation de logiciels. 430

2^e échelon

De niveau bac minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions du 1^{er} échelon, est au courant de la marche et de l'activité du service, fait preuve d'initiative et est en mesure : 450

- d'organiser tout rendez-vous ;
- de constituer certains dossiers ;
- de présenter un compte rendu succinct ;
- de maîtriser le traitement de texte et les tableurs.

3^e échelon

Secrétaire de niveau bac minimum et/ou ayant une expérience équivalente et confirmée, en plus des qualifications du 2^e échelon, contribue et participe au bon déroulement des activités du service. Possède une autonomie pour la constitution et le suivi des dossiers confiés. Est capable de rédiger et de présenter un compte rendu clair et ordonné de réunions. 500

Coefficient intermédiaire 550

Secrétaire de direction

1^{er} échelon

Collaborateur qualifié attaché à la direction ayant au minimum le niveau BTS et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, est au courant des informations même confidentielles et est en mesure, en plus du secrétariat 3^e échelon, d'assumer les tâches de secrétariat général et de coordination générale. Il est rattaché à la direction. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.

600

Coefficient intermédiaire

650

2^e échelon

En plus des attributions de secrétariat de direction 1^{er} échelon, assure les relations internes à l'organisme. Prend en charge la gestion administrative du personnel et toutes les initiatives dans les limites définies par la direction.

700

Agent de maîtrise

750

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.

800

Assistant(e) de direction

De niveau licence au minimum et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en plus des attributions de secrétaire de direction 2^e échelon, peut être amené(e) à assurer certaines relations extérieures de la structure.

870

COMPTABILITÉ

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Aide-comptable

De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, il accomplit, sous la direction du comptable, des opérations comptables simples (tenue de livres auxiliaires), tient les comptes particuliers notamment clients et fournisseurs, les surveille, assure l'ajustement de leurs balances de vérification et vérifie la codification, doit savoir utiliser l'outil informatique. Il intervient également dans le cadre d'une structure à activités diversifiées l'amenant à fournir un effort permanent d'adaptation dans l'accomplissement de ses tâches.

430

Les trois échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Comptable

1^{er} échelon

De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente donnant lieu à des connaissances étendues en matière de comptabilité et des disciplines qui s'y associent. Ces connaissances lui permettent de tenir la comptabilité et la paie de l'organisme. Il doit savoir utiliser l'outil informatique en effectuant des opérations de saisie et de règlement des dossiers financiers.

450

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des qualifications du 1^{er} échelon, il a la maîtrise des logiciels de comptabilité et de bureautique pour assurer la vérification des documents informatiques de la comptabilité générale ou analytique, de la gestion de prêts et des tableaux de bord de gestion, prépare ou établit les situations d'exploitation.

500

	COEF.
Coefficient intermédiaire	550
Coefficient intermédiaire	600
3 ^e échelon	
En plus des qualifications du 2 ^e échelon, il possède une expérience équivalente et confirmée qui lui permet d'assurer le fonctionnement soit d'une section de comptabilité générale d'un organisme à structure complexe, soit d'une comptabilité complète d'un organisme à structure simple. Il est en mesure d'assurer la comptabilité analytique et les déclarations fiscales de l'organisme, peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents.	660
Coefficient intermédiaire	700
Comptable principal	750
A la qualification du comptable du 3 ^e échelon et une expérience professionnelle équivalente et confirmée du 3 ^e échelon, participe à l'élaboration du budget prévisionnel. Traite et supervise l'ensemble de la comptabilité générale et analytique, assure le suivi des tableaux de bord, établit le bilan, a en charge la gestion prévisionnelle et le suivi de la trésorerie. Ayant une connaissance des possibilités de l'organisme, il doit être en mesure de faire des propositions pour améliorer la gestion financière.	
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Chef comptable	
En plus des qualifications et des attributions du « comptable principal », il prend en charge les aspects juridiques et fiscaux de l'organisme.	870

INFORMATIQUE

Fera éventuellement l'objet d'un avenant.

TECHNIQUE

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Technicien en bâtiment

L'emploi d'aide-mètre est supprimé.

Mètreur-évaluateur

1^{er} échelon

De niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, établit un quantitatif d'ouvrage tout corps d'état sur plan, en le chiffrant.

Coefficient intermédiaire 480

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il est chargé d'établir les devis descriptifs quantitatifs simples tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix, évalue la dépense à envisager.

Vérificateur-mètreur

1^{er} échelon

De niveau BTS minimum, il assure la vérification de tout mémoire, devis simples et décomptes de travaux, suit les directives du technicien ou d'un conducteur de travaux. Suit l'avancement des travaux, sans les commander ni les conduire. 550

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il assure la vérification de tout mémoire, devis complexes et décomptes de travaux, suit l'avancement des travaux. Remplace exceptionnellement le conducteur des travaux. 600

Technicien spécialisé

1^{er} échelon

Collaborateur ayant une formation technique constatée (BTS, DUT) et/ou une expérience professionnelle équivalente qui lui permet de mettre en œuvre ses compétences au service de l'organisme et d'assurer une ou plusieurs des tâches définies au 2^e échelon, peut assurer la coordination de plusieurs agents. 660

2^e échelon

Technicien ayant une formation technique supérieure de 1^{er} cycle universitaire reconnue par un diplôme professionnel. Assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme ou lors des permanences. Estime rapidement le montant des travaux. Etablit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé. Assure la responsabilité du traitement de dossiers administratifs, techniques et financiers de son ressort avec les organismes extérieurs. Assure la surveillance et le suivi des chantiers. 730

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

Technicien hautement spécialisé

Ce collaborateur justifie d'une formation technique de niveau universitaire (ingénieur, architecte, technicien...) et/ou d'une expérience professionnelle confirmée. Il est chargé de travaux dans sa spécialité et/ou a une expérience confirmée dans des opérations complexes qui lui permet de prendre des initiatives dans les relations avec les organismes extérieurs en fonction des capacités de la structure. 870

Conducteur de travaux

1^{er} échelon

De niveau BTS ou DUT et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il établit ou vérifie les devis commandés et conduit les travaux. Vérifie éventuellement les mémoires. Assiste aux expertises en qualité de technicien et assure le règlement des sinistres avec les compagnies d'assurances. Gère les problèmes liés aux travaux exprimés par les habitants et peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents. 660

2^e échelon

Collaborateur ayant une formation technique d'ingénieur et/ou une expérience confirmée dans des opérations complexes et, en plus des critères du 1^{er} échelon, établit et vérifie les devis et mémoires des entrepreneurs. Suit l'avancement des travaux. Assure la réception des travaux. Contrôle et gère le déroulement technique et financier des travaux. Peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents. 730

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

Conducteur principal

En plus des tâches du 2^e échelon, justifie d'une formation technique de niveau universitaire et/ou d'une expérience confirmée, coordonne le service technique d'une agence ou d'une équipe placée sous son autorité. Représente l'organisme dans l'exécution du contrat passé par celui-ci. 870

2. Dessinateurs

Dessinateur

De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, **il connaît la lecture des plans, de la cartographie urbaine et des dessins, est en mesure d'interpréter les données brutes de statistiques, d'enquêtes et d'établir les cartes correspondantes. Il établit des croquis**, des plans de construction et, éventuellement, les détails d'exécution d'ouvrages courants suivant les directives et croquis qui lui sont donnés. Exécute tous les relevés. 420

Les deux échelons préexistants sont remplacés par un échelon unique.

Dessinateur-projeteur

1^{er} échelon

De niveau bac minimum, il a l'expérience professionnelle en matière de construction, de législation, de règlements et de coutumes en vigueur dans le bâtiment. Sur l'esquisse d'un projet, effectue une mise au point permettant la discussion avec le client avant l'étude définitive. Etablit les plans et détails d'exécution complets, fournit les éléments en vue de la rédaction des devis descriptifs relatifs à tout corps d'état ; éventuellement, suit l'exécution des travaux. 450

2^e échelon

En plus des tâches du 1^{er} échelon, possède une expérience professionnelle équivalente et confirmée et un niveau minimum de BTS. 530

Dessinateur-projeteur-compositeur

1^{er} échelon

De niveau BTS, DUT, ayant une formation technique supérieure et/ou une expérience professionnelle équivalente, a les connaissances architecturales de maître d'œuvre. Exécute sur simples indications l'esquisse du projet ainsi qu'une première mise au point pour permettre la discussion avec le maître d'ouvrage avant l'étude définitive. Assure la réalisation du projet définitif et établit les devis quantitatifs tout corps d'état quelles qu'en soient les difficultés, les sous-détails de prix. Il peut assurer la coordination du travail de plusieurs agents. 600

Coefficient intermédiaire 650

Coefficient intermédiaire 700

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

	COEF.
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
2 ^e échelon	
De formation technique supérieure (niveau architecte), en plus des tâches du 1 ^{er} échelon, rédige les pièces contractuelles, assure la vérification de tout mémoire, décompte de travaux, le suivi des chantiers tenant compte des besoins réels des occupants, notamment les contraintes physiques, financières, sociales et économiques. Est capable de maîtriser les opérations simples et complexes et assure certaines relations auprès des administrations.	870
3. Conseillers techniques	
1 ^{er} échelon	
Technicien ayant une formation de niveau BTS, DUT, niveau architecte au minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil des demandeurs au siège de l'organisme, agence ou permanence. Assure le relevé des lieux et effectue les croquis sommaires. Etablit un diagnostic sur l'état des existants et des prescriptions simples, estime le coût des travaux, contrôle la conformité des devis et des travaux avec le programme défini. Est capable de concevoir un projet simple en rapport avec la situation des demandeurs.	530
Coefficient intermédiaire	550
2 ^e échelon	
En plus de la qualification et des tâches du 1 ^{er} échelon, connaît les modalités de financement, l'ensemble des démarches administratives nécessaires à la bonne exécution des ouvrages, assure la constitution des dossiers et la surveillance des chantiers en liaison avec les partenaires et les entreprises.	600
Coefficient intermédiaire	650
Coefficient intermédiaire	700
3 ^e échelon	
En plus des compétences du 2 ^e échelon, assure le suivi technique d'une opération de réhabilitation de plusieurs logements en lien avec le maître d'ouvrage et le maître d'œuvre et en collaboration avec le chargé d'opération. Il contrôle les coûts, établit les pièces écrites, suit la bonne exécution des travaux, vérifie les situations et les décomptes de la partie technique. Effectue le contrôle budgétaire et technique de l'opération.	730
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800

GESTION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Entretien des immeubles

Agent d'entretien

Assure exclusivement le nettoyage des parties communes d'un immeuble ou groupe d'immeubles (nettoyage, ordures ménagères...). Travaille sous la responsabilité du gardien. 420

Ouvrier d'entretien

1^{er} échelon

En plus des travaux confiés aux agents d'entretien, il peut effectuer de petits travaux d'entretien courant et travaille sous la responsabilité du gardien. 430

2^e échelon

De niveau BEP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'entretien des immeubles et effectue les réparations nécessaires du fait de sa polyvalence. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier. 440

2. Ouvriers qualifiés et chefs d'équipe

Ouvrier qualifié

1^{er} échelon

De niveau CAP minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, il possède une technique déterminée et effectue, selon les directives, des travaux courants. Peut être responsable d'un véhicule ou d'un atelier. 440

2^e échelon

Possède, par formation de niveau BEP et/ou expérience professionnelle équivalente, une technique déterminée et effectue, selon des directives, des travaux courants. 450

3^e échelon

En plus du niveau BEP, possède par expérience de bonnes connaissances professionnelles, effectue, selon les instructions reçues, les travaux de sa spécialité et prend des initiatives. 460

Ouvrier hautement qualifié

1^{er} échelon

Possède le niveau BAC minimum et/ou une expérience professionnelle équivalente et une parfaite maîtrise de son métier. Effectue les travaux les plus délicats dans sa spécialité et est susceptible d'assurer la fonction de monitorat. 470

2^e échelon

En plus des qualifications du 1^{er} échelon, a de l'expérience dans les fonctions attribuées. 480

Chef d'équipe

1^{er} échelon

En plus du niveau précédent, a toutes les connaissances nécessaires pour coordonner et diriger le travail remis par le chef de service. Assure la responsabilité du stock de matériaux, des véhicules et du matériel affecté à son service. 490

2^e échelon

En plus de la qualification du 1^{er} échelon et de l'expérience professionnelle équivalente, il a la capacité d'établir des rapports sur les activités de l'équipe. 500

Coefficient intermédiaire 550

	COEF.
Encadrant technique	
1 ^{er} échelon	
De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise une spécialité et est en capacité de transmettre ce savoir-faire à un public en insertion.	600
Coefficient intermédiaire	650
2 ^e échelon	
De niveau bac et/ou expérience professionnelle équivalente, il (elle) maîtrise différentes spécialités et est en capacité de transmettre ces savoir-faire à un public en insertion.	700
Coordinateur technique	
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente, est chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers.	750
Niveau 2	
De niveau universitaire et/ou expérience professionnelle équivalente, est chargé de la coordination des encadrants techniques et/ou des équipes. Il (elle) assure la planification des travaux et/ou des chantiers.	800
3. Gestion immobilière	
Gardien d'immeuble	
1 ^{er} échelon	
Logé dans l'immeuble ou ses annexes, assure la surveillance générale des parties communes, leur entretien et les petites réparations, conformément aux règles générales définies dans la convention collective des sociétés anonymes d'HLM. Fait respecter le contrat de location en liaison avec le gestionnaire. Etablit la liaison entre les occupants et les organismes pour les travaux et réparations.	420
2 ^e échelon	
De niveau CAP et/ou expérience professionnelle équivalente, assure le gardiennage de plusieurs immeubles, renseigne les locataires de façon sommaire, détermine avec les gestionnaires les travaux d'entretien à effectuer dans l'immeuble et contrôle leur exécution.	430
Gestionnaire	
1 ^{er} échelon	
De niveau BEP minimum, il est placé sous la responsabilité du gestionnaire immobilier, reçoit les candidats au logement, leur propose des logements disponibles, est capable d'effectuer les visites, les états des lieux, de procéder à l'appel des loyers et d'établir les quittances.	420
2 ^e échelon	
De niveau BAC et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches définies au 1 ^{er} échelon, est capable de démarcher les bailleurs afin de recenser les logements vacants et est en mesure de prendre l'initiative de renseigner le bailleur sur les possibilités techniques et financières offertes et d'assurer les relations avec les administrations et les locataires. Prend en charge les modalités de location, d'entretien et de réparations courantes.	430
L'emploi préexistant de receveur-encaisseur est supprimé.	
Coefficient intermédiaire	450
3 ^e échelon	
De niveau BTS et/ou expérience professionnelle équivalente, en plus des tâches du 2 ^e échelon, assure la responsabilité du service de gestion immobilière, l'occupation optimale des logements à gérer ainsi que la liaison entre les services internes concernés.	500

	COEF.
Coefficient intermédiaire	550
Coefficient intermédiaire	600
Coefficient intermédiaire	650
Coefficient intermédiaire	700
Gestionnaire immobilier	
En plus des attributions du gestionnaire du 3 ^e échelon, possède la maîtrise de la gestion immobilière ainsi que le diplôme requis pour l'obtention de la carte professionnelle. Assure la coordination de l'activité immobilière et connaît les possibilités de l'organisme en ce domaine.	730
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Gestionnaire immobilier principal	
En plus des qualifications et des attributions du gestionnaire immobilier, il assure la coordination d'un ou de plusieurs agents et les interfaces internes et externes. Il suit le contentieux lié aux rapports locatifs et déclenche les actions nécessaires à la résolution du contentieux. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.	870
4. Gestion sociale	
Agent social	
1 ^{er} échelon	
Agent de niveau bac et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, en collaboration et sous le contrôle direct du responsable de service, est chargé, en liaison avec les travailleurs sociaux, d'assurer l'accompagnement social lié au logement ou au maintien dans les lieux de personnes ou de familles et de contribuer à leur réinsertion dans l'environnement.	430
Coefficient intermédiaire	450
2 ^e échelon	
Agent titulaire d'un diplôme de travailleur social et/ou justifiant d'une expérience professionnelle similaire pour exécuter les tâches définies au 1 ^{er} échelon, sous la responsabilité du responsable de service.	500
Coefficient intermédiaire	550
3 ^e échelon	
En plus des qualifications et des attributions du 2 ^e échelon et/ou de l'expérience professionnelle équivalente, assume la rédaction de rapports ou d'études avec proposition d'actions s'adaptant au mieux au cas étudié. Il assure un contact régulier avec les personnes accompagnées et les services sociaux référents.	600
4 ^e échelon	
Titulaire du diplôme de travailleur social et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il exerce, en plus des fonctions du 3 ^e échelon, la fonction de coordination de plusieurs agents et l'animation de quartier à la fois individuelle et collective en liaison avec les travailleurs sociaux. Il possède une connaissance de la réglementation sur le droit au logement et est compétent pour dresser un constat de la situation. Il est capable, en fonction des besoins et des problèmes repérés, d'établir des projets avec les personnes et les services sociaux référents.	660

Coordinateur social

1^{er} échelon

Agent de niveau universitaire chargé de la coordination des actions individuelles des agents sociaux et des actions collectives au profit des familles logées en appartement de transit, en centre d'accueil ou dans un quartier faisant l'objet d'un programme spécifique et complexe. 730

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

2^e échelon

En plus des qualifications et des attributions du 1^{er} échelon, supervise les actions individuelles et les opérations complexes, anime les actions collectives entreprises dans les différents secteurs suivis par les gestionnaires et les animateurs et les coordonne, assure les relations avec les institutions et organismes collaborant à la réinsertion des familles. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées. 870

ACCUEIL. – CONSEIL. – TRAITEMENT DES DOSSIERS

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Conseiller habitat

1^{er} échelon

De niveau bac minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, assure l'accueil et le conseil des demandeurs au siège de l'organisme ou dans toute agence ou permanence. A partir d'une estimation des travaux, est en mesure de saisir sur matériel informatique toute ouverture de dossier en maîtrisant le traitement de texte, établit un plan de financement en rapport avec la situation de l'intéressé, effectue ou contrôle la constitution des dossiers nécessaires aux financements sociaux, connaît le fonctionnement et les possibilités de l'organisme, effectue des enquêtes à domicile. 430

Coefficient intermédiaire 450

2^e échelon

De niveau BTS minimum, en plus des qualifications et des tâches définies au 1^{er} échelon, a la capacité d'analyse des textes officiels sur le logement et assure la responsabilité des dossiers et des comptes clients. 500

Coefficient intermédiaire 550

3^e échelon

En plus de la qualification du 2^e échelon et/ou de l'expérience professionnelle acquise, assure le montage d'opérations complexes et la gestion des comptes clients, prépare les négociations de l'organisme avec les partenaires, peut assurer la coordination de plusieurs agents. 600

Coefficient intermédiaire 650

Coefficient intermédiaire 750

	COEF.
4 ^e échelon	
Titulaire de la licence et/ou d'un diplôme supérieur reconnu en matière immobilière et/ou financière, en plus des tâches définies au 3 ^e échelon, est capable de rédiger des documents ou notes de synthèse pour le public, les administrateurs, le personnel et de participer aux études de portée générale.	750
Agent de maîtrise	
Niveau 1	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	750
Niveau 2	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
Conseiller(ère) habitat principal	
En plus des qualifications et attributions du 4 ^e échelon, assure la coordination d'un ou de plusieurs agents et suit l'état d'avancement d'un ensemble de dossiers. Il gère le budget et dresse le bilan des activités qui lui sont confiées.	870

DOCUMENTATION. – INFORMATION. – COMMUNICATION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

1. Documentation

Documentaliste

1^{er} échelon

Agent de niveau bac minimum, centralise, analyse et diffuse les documents ayant trait à l'activité de l'organisme. Etablit le classement et tient à jour le répertoire de ces documents.

Coefficient intermédiaire 450

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou expérience professionnelle acquise, accomplit les mêmes tâches qu'au 1^{er} échelon, recherche l'exploitation de documents à la demande d'un autre service, avec rédaction d'une note de synthèse, et est éventuellement responsable du service.

2. Information. – Communication

Chargé d'information-communication

1^{er} échelon

Titulaire du BTS minimum et/ou expérience professionnelle équivalente, conçoit et réalise des documents simples dans sa spécialité (audiovisuel, journalistique).

Coefficient intermédiaire 600

2^e échelon

De niveau BTS minimum et/ou ayant une expérience équivalente confirmée, en plus des tâches définies au 1^{er} échelon, élabore à la demande d'un autre agent des documents d'information et/ou une campagne sur un thème donné, dans sa spécialité, sous la responsabilité d'un chef de service ou de la direction. Il maîtrise les nouvelles technologies de l'information et de la communication.

Coefficient intermédiaire 700

Agent de maîtrise

Niveau 1

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

Niveau 2

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

3^e échelon

Titulaire d'un diplôme supérieur reconnu, en plus des tâches du 2^e échelon, prend tout contact avec les médias et élabore une politique d'information pour l'organisme sur les directives et sous le contrôle de la direction. 870

ÉTUDES ET SUIVI. – ANIMATION

Les organismes ayant maintenu le salaire correspondant à 39 heures peuvent avoir recours, en fonction des niveaux de salaires pratiqués, aux coefficients 340 et 380.

Enquêteur

Collaborateur de niveau BEP et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, qui, à partir d'un questionnaire établi, est chargé de recueillir des informations auprès d'une population donnée. 420

Coefficient intermédiaire 450

Assistant d'études ou d'opérations

1^{er} échelon

De niveau licence ou maîtrise et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, est capable, sous la responsabilité du chargé d'études ou d'opérations, de mettre en forme les résultats et enquêtes d'urbanisme par la composition et la réalisation de documents d'information et de participer au montage et au suivi d'opérations simples sous leurs aspects technique, financier, administratif et social. 530

2^e échelon

En plus des qualifications et des tâches définies au 1^{er} échelon, il justifie d'une expérience confirmée. 600

Chargé d'études

1^{er} échelon

De niveau maîtrise ou 3^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des compétences ci-dessus, assure les responsabilités d'une étude ne présentant pas de difficultés exceptionnelles et la coordination du travail d'assistants d'études. Travaille de façon autonome sur un programme précis défini avec le chargé d'opérations éventuellement concerné, le chef de service, s'il existe, ou, à défaut, en relation directe avec le responsable de l'organisme. Assure des missions spécifiques liées à son emploi et à ses compétences, par exemple : fonctionnement du service de documentation, conseil aux chargés d'opérations dans des secteurs spécialisés : financement, législation. 660

Coefficient intermédiaire 700

2^e échelon

De niveau 3^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1^{er} échelon, conduit des études présentant des difficultés certaines et éventuellement les réalise seul. Prend les initiatives nécessaires à la conduite de ces études en liaison avec le chef du service études ou le responsable de l'organisme. 730

Agent de maîtrise

1^{er} échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

2^e échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 800

3^e échelon

En plus des attributions du 2^e échelon, possède une qualification reconnue lui permettant d'assurer de façon autonome la conduite et la coordination d'études réalisées par un ou plusieurs chargés d'études qu'il guide et conseille. 870

Chef de service études

De formation supérieure, il est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres en liaison avec le directeur de l'organisme. 1 000

Chargé d'opérations

1^{er} échelon

De niveau maîtrise ou 3^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, il est responsable de l'animation d'un projet social ou urbain et chargé de la relation et de la communication avec les maîtres d'ouvrage et les collectivités locales. Sa responsabilité s'étend aux aspects :

- administratifs : il est chargé de l'animation, de l'information, de la coordination et du contrôle des différentes phases du programme envisagé ;
- financiers : il constitue les dossiers financiers (demandes de prêts, de primes ou de subventions) et conseille tout intéressé sur les diverses possibilités financières qui lui sont offertes ;
- techniques : il effectue les enquêtes sur les immeubles à restaurer et procède à la constitution ainsi qu'au contrôle de tout dossier d'étude ou de préétude technique demandé par toute personne intéressée à l'opération projetée ;
- sociaux : il résout les problèmes de logement temporaire ou définitif et recherche avec les partenaires les solutions aux différents problèmes rencontrés ;
- urbanistiques et territoriaux : il recueille et fournit les éléments d'analyse des spécificités locales du territoire, du bassin d'emplois, d'habitat, du peuplement, des partenaires.

Il peut assurer la coordination de plusieurs agents. 660

Coefficient intermédiaire

700

2^e échelon

De niveau 3^e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé, en plus des attributions du 1^{er} échelon, est responsable de plusieurs opérations simples de restauration immobilière qu'il anime et dirige et/ou d'une opération complexe. Traite en plus tous les problèmes d'ordres juridique, technique, financier, administratif et urbanistique dans le cadre de ses fonctions. 730

Agent de maîtrise

1^{er} échelon

Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe. 750

	COEF.
2 ^e échelon	
Les salariés dont l'emploi comporte un niveau d'autonomie ou de décision significatif dans l'organisme, en raison de leurs connaissances générales et techniques approfondies dans un domaine spécialisé et/ou de leur responsabilité d'animation d'une équipe.	800
3 ^e échelon	
De niveau 3 ^e cycle et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente en rapport avec l'emploi occupé. Il assure les tâches définies au 2 ^e échelon, est capable d'assurer la conduite et la coordination de plusieurs opérations complexes.	870
Chargé de mission	
1 ^{er} échelon	
De formation supérieure de 3 ^e cycle et/ou expérience professionnelle équivalente à celle de la licence, il exécute des tâches diverses confiées par la direction, nécessitant des connaissances approfondies en matière administrative, technique, sociale, urbanistique ou financière pour conduire un projet d'ensemble. Cette fonction implique le sens de l'initiative et de la responsabilité dans les relations avec les partenaires de l'organisme et une bonne connaissance des possibilités de l'organisme.	900
2 ^e échelon	
Outre les qualifications du chargé de mission du 1 ^{er} échelon, il est en mesure de conduire simultanément plusieurs projets complexes au sein de l'organisme et de le représenter dans les négociations auprès des instances tant internes qu'externes. Il peut recevoir à cet effet une délégation élargie pour l'exécution de ces tâches.	1000
DIRECTION	
Responsable de service	
1 ^{er} échelon	
De formation supérieure et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le chef de service est responsable de la gestion de son service et dirige l'activité des collaborateurs placés sous ses ordres.	1000
2 ^e échelon	
En plus des attributions du 1^{er} échelon, il intervient auprès des différents services et, le cas échéant, établissements ou agences de l'organisme dans son domaine de compétence.	1050
Responsable d'agence	
1 ^{er} échelon	
Outre une formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme sur un secteur géographique donné qui lui est confié.	1000
2 ^e échelon	
En plus des attributions du 1^{er} échelon, à une échelle géographique plus étendue, notamment départementale, il a la responsabilité de la conduite de l'ensemble des domaines d'intervention de l'organisme ainsi que de missions internes ou externes déléguées par le directeur concernant le secteur géographique couvert.	1050
Directeur adjoint	
De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, le directeur adjoint participe à la mise en œuvre des décisions, assure une partie de l'organisation et du fonctionnement de l'organisme et contribue à l'élaboration des budgets, le représente à l'extérieur en lien avec le directeur et sur délégation expresse du président, et remplace le directeur en cas d'absence.	1100

Directeur**1^{er} échelon**

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, **le directeur assure et rend compte de la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration, développe l'activité découlant du projet, assure le bon fonctionnement de l'organisme en termes d'organisation, de gestion financière et de ressources humaines, participe à la promotion de l'organisme et du réseau, met en cohérence activités, moyens et projet global, dans un organisme employant moins de 20 salariés.** 1200

2^e échelon

Il assure les tâches définies au 1^{er} échelon, dans un organisme employant de 20 à 49 salariés. 1300

3^e échelon

Il assure les tâches définies au 1^{er} échelon, dans un organisme employant 50 salariés ou plus. 1400

Directeur général

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, **il supervise et fédère différents organismes, agences ou établissements et/ou services. Il propose, anime et met en œuvre le projet global de l'organisme, l'ensemble de ses actions et activités. A ce titre, il assure les relations avec l'extérieur sur délégation expresse du président, il gère et anime l'équipe, prépare et suit les budgets et en assure le contrôle, définit la politique des ressources humaines et assume la responsabilité des relations sociales.** 1500

Directeur. – Délégué territorial

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, **il assure la mise en œuvre du projet arrêté par le conseil d'administration de l'union territoriale et il en rend compte, conduit la stratégie de développement du réseau au niveau du territoire couvert, y compris structures dédiées rattachées le cas échéant, assure sur délégation expresse du président la représentation externe en lien avec les administrateurs et les directeurs, anime le réseau dans le territoire et apporte appuis et conseils aux organismes adhérents en interface avec la fédération nationale, conduit les actions de communication, assure le bon fonctionnement de l'union territoriale en termes d'organisation et de gestion financière et de ressources humaines.** 1500

Directeur fédéral

De formation universitaire ou technique de haut niveau reconnue par un diplôme d'Etat accompagnée d'une expérience confirmée et/ou ayant une expérience professionnelle équivalente, il agit sur délégation du président. En particulier, il est en charge : 1500

- de l'appui et de la structuration du mouvement, notamment sur les territoires ;
- de la conduite de son organisation et de sa professionnalisation ;
- de l'animation du réseau des directeurs ;
- de la responsabilité hiérarchique des services fédéraux.