

Brochure n° 3295

Convention collective nationale

**IDCC : 1951. – CABINETS OU ENTREPRISES
D'EXPERTISES EN AUTOMOBILE**

AVENANT N° 58 DU 22 DÉCEMBRE 2016
MODIFIANT LE TITRE **XII** DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1750153M
IDCC : 1951

Entre
ANEA

D'une part, et

UPEAS
FCM FO
CFTC métallurgie
CGT conseil
FBA CFDT

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les activités des entreprises de la branche des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles ont évolué sous l'influence d'une transformation de leur contexte économique, technologique et/ou social. Ces changements entraînent des changements importants des emplois et des compétences attendues des salariés par les cabinets ou entreprises d'expertises de la branche.

Dans ces conditions, les organisations signataires ont manifesté le souhait de fournir :

- aux entreprises de la branche, un outil de gestion des ressources humaines plus moderne et facilement utilisable, quelles que soient leur dimension et leur organisation ;
- aux salariés des entreprises concernées, une visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle ;
- aux partenaires sociaux de la branche, des outils de pilotage.

En réponse à ces besoins, la convention collective des cabinets ou entreprises d'expertises en automobiles prévoit la mise en place d'une nouvelle classification au sein des cabinets ou entreprises d'expertises au plus tard dans les 18 prochains mois à compter de la signature du présent avenant.

Elle a pour objet de permettre de faire face à l'évolution des métiers. Cela va aussi permettre la mise en place d'un observatoire des métiers, demandé par les partenaires sociaux de la branche, afin d'identifier une cartographie des métiers ainsi que des référentiels métiers.

Elle constitue un pas important vers la généralisation, au sein des entreprises de la branche, d'une démarche de gestion prévisionnelle des compétences et des emplois.

Cette nouvelle classification va remplacer le système de classement en vigueur jusqu'ici, c'est-à-dire :

- supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois en pratique ;
- supprimer les coefficients devenus inappropriés ;
- sauvegarder les titres, les qualifications, les appellations utilisés par les entreprises ;
- définir des critères permettant de classer les emplois.

Article 1^{er}

Objet de la classification

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur 10 classes correspondant à des rémunérations minimums.

La grille de classification constitue un outil de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment de :

- situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la diversité des activités professionnelles et des systèmes d'organisation existant, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement ;
- clarifier les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité ;
- servir de support, comme précédemment, aux barèmes des rémunérations minimales professionnelles qui sont négociés et prévus au sein de l'avenant n° 59 de la convention collective nationale en cause ;
- proposer un outil d'analyse et d'évaluation de la gestion des ressources humaines dans les entreprises.

Les emplois sont nécessairement classés, en application des dispositions qui suivent.

Article 2

Détermination de la nouvelle classification

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères « classants » suivants, communs à tous les emplois :

- autonomie ;
- responsabilité ;
- formation/expérience ;
- compétence/complexité ;
- environnement interne/externe.

Les critères « classants » permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

Article 2.1

Définition des critères « classants »

Une définition générale des 5 critères « classants » est présentée ci-dessous.

Pour chaque critère « classants », il est établi une définition du degré. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois pour tous les emplois dans l'entreprise et de manière identique par famille de métiers : experts, administratif (support aux experts) et fonctions transverses.

Article 2.1.1

Autonomie

Chaque emploi nécessite des marges de manœuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent par des choix de moyens, d'outils, de ressources, de solutions proposées, à mettre en œuvre.

Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

Degré 1

Les consignes données sont simples et détaillées; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis, sans autonomie réelle. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré 2

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

Degré 3

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La capacité d'agir dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

Degré 4

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

Degré 5

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs et/ou qualitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilités. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

Degré 6

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilités, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités et/ou collaborateurs qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux

responsables de ces entités et/ou à ses collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

Article 2.1.2

Management

Chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : l'expertise, la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats.

Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats, et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

Degré 1

Les opérations ont un impact limité au poste de travail. Il n'y a pas de management.

Degré 2

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

Degré 3

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

Degré 4

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité, et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

Degré 5

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

Degré 6

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique et/ou social.

Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

Article 2.1.3

Formation. – Expérience

Ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects.

Elles peuvent être acquises par un niveau d'éducation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, ou l'obtention d'un

titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue, ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Degré 1

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 2

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du bac. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 3

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du bac, le plus souvent au niveau bac + 2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 4

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 2/bac + 3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 5

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré 6

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau bac + 5. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Article 2.1.4

Compétence/complexité

Le critère compétence/complexité fait référence à la mise en œuvre dans toutes fonctions des démarches de réflexions nécessaires pour comprendre son environnement, collecter, interpréter et traiter les informations disponibles, anticiper le cas échéant, voir innover afin d'apporter des solutions appropriées à la réalisation des objectifs quantitatifs et ou qualitatifs.

Chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité.

Ce critère mesure la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi.

Degré 1

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré 2

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

Degré 3

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

- l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines ;
- le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

Degré 4

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

Degré 5

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courantes. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

Degré 6

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

Article 2.1.5

Relations environnement interne/externe

Chaque emploi nécessite de créer et/ou entretenir des relations internes et externes notamment client pour la réalisation de l'activité.

Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes/externes, décisionnaires ou non...), et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation...).

Degré 1

L'emploi requiert d'échanger et transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes en suivant pour ce faire des directives précises données.

Degré 2

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

Degré 3

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ou un support.

Degré 4

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées, et afin d'aboutir à un résultat concret.

Degré 5

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

Degré 6

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire adapté et tenant compte de points de vue éventuellement divergents.

Il nécessite, dans des situations de préparation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise, et d'emporter l'adhésion.

Article 2.2

Pesée des emplois

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des 5 critères « classants » tels que définis ci-dessus sur un total de 100 points. Chaque critère classant doit se voir attribuer un poids compris entre 10 et 35.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur, en y associant, le cas échéant les représentants du personnel.

Le poids des critères décidés par l'entreprise est identique par famille de métier. En conséquence, il n'y a qu'une pesée par famille de métier (famille de métiers experts en automobile, famille de métiers administratif et famille de métiers fonctions transverses).

Pour cela, les entreprises doivent :

- positionner chaque emploi suivant les cinq critères et les six degrés;
- additionner le total des points obtenus sur l'ensemble des critères. Cela indiquera le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance définie en annexe.

Seule la pesée des activités principales dans l'emploi doit être prise en compte.

Des coefficients de pondération sont fixés par la convention collective des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, en annexe également.

Article 2.3

Emplois « repères »

Trois familles de métiers déterminent les emplois repères de la branche :

- experts en automobile;
- administratif;
- fonctions transverses.

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous-familles et/ou emplois repères sont déterminées :

Famille : experts en automobile

- emplois repères :
 - expert en formation : salarié titulaire des unités A et B du diplôme d'expert en automobile. Il est engagé dans un cycle de formation visant à l'obtention du diplôme. L'expert en formation intervient directement dans le processus d'expertise en automobile sous l'autorité d'un maître de stage;
 - expert en automobile;
 - expert qualifié;
 - expert spécialiste;
 - expert référent;
 - directeur technique;

Famille : administratif (support aux experts)

- emplois repères :
 - employé(e) back-office;
 - gestionnaire back-office;

- assistant(e) opérationnel (le) métier ;
- assistant(e) de responsable métier ;
- responsable métier ;
- directeur back-office ;

Famille : Fonctions transverses

Il est possible d'utiliser pour chaque sous-famille des fonctions transverses la grille expert, administratif – transverse la mieux adaptée :

Sous-familles :

- sous-famille : commercial :
 - emplois repères :
 - assistant(e) commerciale/marketing/développement ;
 - chargé(e) d'études marketing/développement ;
 - chargé(e) de missions commerciales ;
 - commercial/chargé de clientèle ;
 - coordinateur commercial/marketing/développement ;
 - responsable commercial/marketing/développement ;
 - chargé(e) de communication ;
 - directeur commercial/marketing/développement ;
 - sous-famille : informatique :
 - emplois repères :
 - assistant(e) informatique ;
 - responsable informatique/réseau ;
 - administrateur système/réseau ;
 - chargé d'études/production ;
 - analyste ;
 - chef de projet informatique/réseau ;
 - technicien informatique/micro ;
 - assistant(e) maîtrise d'ouvrage/informatique ;
 - architecte ;
 - directeur de système d'information ;
 - sous-famille : technique :
 - emplois repères :
 - assistant(e) technique expertises ;
 - conseiller technique expertises ;
 - responsable technique expertises/organisation/process ;
 - spécialiste technique expertises/organisation/process ;
 - responsable qualité.
- Remarque : les assistants, conseillers, responsables, et spécialistes techniques produisent un travail technique mais ils n'interviennent pas directement, même sous l'autorité d'un maître de stage, dans un processus d'expertise en automobile. Leur travail consiste à assister l'expert en automobile.
- sous-famille : services généraux :
 - emplois repères :
 - chargé(e) de maintenance ;
 - chargé des achats ;
 - hôte d'accueil ;

- chargé de courrier ;
- standardiste ;
- employé d'entretien ;
- gardien ;
- archiviste ;
- technicien achats ;
- responsable de maintenance ;
- responsable des services généraux/moyens généraux ;
- sous-famille : finances :
 - emplois repères :
 - assistant(e) comptable ;
 - contrôleur de gestion ;
 - chargé de recouvrement ;
 - aide comptable ;
 - comptable ;
 - directeur administratif/financier/comptable ;
- sous-famille : juridique :
 - emplois repères :
 - assistant(e) juridique ;
 - juriste ;
 - responsable juridique ;
 - directeur juridique ;
- sous-famille : production/qualité :
 - emplois repères :
 - statisticien ;
 - assistant(e) production/qualité ;
 - responsable de production/qualité ;
- sous-famille : RH/juridique :
 - emplois repères :
 - chargé(e) de mission RH ;
 - assistant(e) RH ;
 - gestionnaire de paie ;
 - chargé de recrutement ;
 - gestionnaire formation ;
 - responsable formation directeur des ressources humaines ;
 - responsable paie/administration du personnel ;
 - responsable organisation du travail ;
 - responsable RH ;
- sous-famille : management/direction :
 - manager/responsable de site ;
 - manager/responsable multisites ;
 - manager/responsable de secteur ;
 - manager/responsable de région ;
 - manager/responsable multirégions ;
 - directeur régional adjoint ;
 - directeur général adjoint ;

- directeur opérationnel adjoint ;
- directeur régional ;
- secrétaire général adjoint ;
- secrétaire général ;
- directeur opérationnel ;
- directeur général.

Article 2.4

Classification

La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les classes 1 à 4 sont des niveaux employés.

Les classes 5 à 6 sont des niveaux agents de maîtrise.

Les classes 7 et suivantes sont des niveaux cadres.

L'emploi « expert en automobile » doit être classé au minimum en classe 4.

L'emploi « expert en formation » doit être classé au minimum en classe 2.

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel, renégocié chaque année dans la mesure du possible.

Article 3

Mise en œuvre dans les cabinets ou entreprises d'expertise

Les entreprises disposent d'un délai de 18 mois à compter de la signature du présent avenant pour réaliser la mise en œuvre de la nouvelle classification.

Le cas échéant, les représentants du personnel doivent être associés à cette dernière.

L'absence de représentants du personnel ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Une fois la classification mise en œuvre, le salarié en poste dans l'entreprise se voit attribuer la qualification de son emploi (positionnement dans la grille de classification).

En cas de désaccord, et après avoir épuisé tout recours interne, le salarié pourra saisir la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche pour avis.

Article 4

Durée, entrée en vigueur et formalités

Le présent avenant est conclu à durée indéterminée (quand bien même son délai de mise en œuvre précité de 18 mois à compter de la signature du présent avenant).

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996, au titre XII, modifiant et remplaçant l'ensemble des anciennes dispositions dudit titre ainsi que celles de l'avis d'interprétation n° 7 du 22 novembre 2005, qui n'a plus d'objet.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 22 décembre 2016.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE I

GLOSSAIRE

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

Classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible.

Critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les emplois en raisonnant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie...

Emploi repère : regroupement des emplois par qualification.

Famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs.

ANNEXE II

GRILLE DE PONDÉRATION DES CRITÈRES

Des coefficients de pondération ont été affectés à chaque degré de chaque critère classant par la commission paritaire. Ces coefficients diffèrent suivant la famille de métiers.

Famille administrative :

CRITÈRE/ degré	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION/ expérience	COMPÉTENCE/ complexité	RELATIONS ext. int.	POND.
Total = 100	10 < A < 35	10 < B < 35	10 < C < 35	10 < D < 35	10 < E < 35	
Degré 1	A × 1	B × 1	C × 1	D × 1	E × 1	1
Degré 2	A × 1,6	B × 1,6	C × 1,6	D × 1,6	E × 1,6	1,6
Degré 3	A × 2	B × 2	C × 2	D × 2	E × 2	2
Degré 4	A × 3,4	B × 3,4	C × 3,4	D × 3,4	E × 3,4	3,4
Degré 5	A × 4,6	B × 4,6	C × 4,6	D × 4,6	E × 4,6	4,6
Degré 6	A × 6	B × 6	C × 6	D × 6	E × 6	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe

Famille experts en automobile :

CRITÈRE/ degré	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION/ expérience	COMPÉTENCE/ complexité	RELATIONS ext. int.	POND.
Total = 100	10 < A < 35	10 < B < 35	10 < C < 35	10 < D < 35	10 < E < 35	
Degré 1	A × 1	B × 1	C × 1	D × 1	E × 1	1
Degré 2	A × 2	B × 2	C × 2	D × 2	E × 2	2
Degré 3	A × 3	B × 3	C × 3	D × 3	E × 3	3
Degré 4	A × 4,3	B × 4,3	C × 4,3	D × 4,3	E × 4,3	4,3
Degré 5	A × 4,6	B × 4,6	C × 4,6	D × 4,6	E × 4,6	4,6
Degré 6	A × 6	B × 6	C × 6	D × 6	E × 6	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe

Famille fonctions transverses :

CRITÈRE/ degré	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION/ expérience	COMPÉTENCE/ complexité	RELATIONS ext. int.	POND.
Total = 100	10 < A < 35	10 < B < 35	10 < C < 35	10 < D < 35	10 < E < 35	
Degré 1	A × 1	B × 1	C × 1	D × 1	E × 1	1

CRITÈRE/ degré	AUTONOMIE	MANAGEMENT	FORMATION/ expérience	COMPÉTENCE/ complexité	RELATIONS ext. int.	POND.
Degré 2	A × 1,8	B × 1,8	C × 1,8	D × 1,8	E × 1,8	1,8
Degré 3	A × 2,6	B × 2,6	C × 2,6	D × 2,6	E × 2,6	2,6
Degré 4	A × 3,9	B × 3,9	C × 3,9	D × 3,9	E × 3,9	3,9
Degré 5	A × 4,6	B × 4,6	C × 4,6	D × 4,6	E × 4,6	4,6
Degré 6	A × 6	B × 6	C × 6	D × 6	E × 6	6
Résultat de la pondération	A'	B'	C'	D'	E'	

Total points : A' + B' + C' + D' + E' = classe

ANNEXE III
TABLE DE CONCORDANCE

La table de concordance est prévue ci-après :

CLASSE	POINTS MINIMAUX	POINTS MAXIMAUX
1	100	150
2	151	200
3	201	250
4	251	300
5	301	350
6	351	400
7	401	450
8	451	500
9	501	550
10	551	600

Exemples :

- si total des points $A' + B' + C' + D' + E'$ est compris entre 100 et 150, le salarié sera en classe 1 ;
- si total des points $A' + B' + C' + D' + E'$ est compris entre 301 et 350, le salarié sera en classe 5.