

## Fiche pratique 18 > Classification des salariés

### 18.1 Fonctionnement

La convention collective BETIC classe les salariés en fonction des postes occupés.

Pour chaque position, plusieurs critères sont précisés qui doivent être remplis pour être classé au bon niveau et au bon coefficient.

La classification détermine également le niveau de rémunération conventionnel minimal auquel a droit le salarié (à noter que si le SMIC est supérieur au salaire minimum hiérarchique conventionnel, le salarié devra toucher au moins le SMIC).

### 18.2 Classification des ETAM

Fonction	Position	Coefficient	Caractéristiques
<b>Employés – Fonction d'exécution</b>	<b>Caractéristiques communes à tout le niveau 1 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aspect unitaire et monotype du travail</li> <li>Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre modes opératoires divers limités et bien définis</li> <li>L'exercice de la fonction se satisfait de la connaissance du contexte immédiat du travail</li> <li>Autonomie limitée, la non-conformité des travaux étant aisément contrôlable</li> </ul>		
	1.1	240	L'exercice de la fonction : <ul style="list-style-type: none"> <li>comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers ;</li> <li>nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier ;</li> </ul> Se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V bis de l'éducation nationale.
	1.2	250	L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant les séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail : <ul style="list-style-type: none"> <li>en choisissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution ;</li> <li>en enchaînant les séquences ;</li> <li>en contrôlant la conformité des résultats.</li> </ul> Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V de l'éducation nationale.
	<b>Caractéristiques communes à tout le niveau 2 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aspect pluriforme du travail (pluralité des méthodes ou des tâches).</li> <li>Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et mise en œuvre des moyens nécessaires.</li> </ul>		

<b>Techniciens : Fonctions d'études ou de préparation</b>  (Se satisfait d'un Niveau de formation 4 de l'éducation nationale)	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'exercice de la fonction implique la connaissance d'un certain environnement (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).</li> </ul> Formation : L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation IV de l'éducation nationale.		
	2.1	275	L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en œuvre à partir de consignes générales.
	2.2	310	L'exercice de la fonction implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique et l'initiative d'établir entre eux les choix appropriés.
	2.3	355	L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des contraintes des technologies mises en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à propos du travail sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés ou moyens.
<b>Agents de maîtrise : Fonctions de conception ou de gestion élargie</b>  (Se satisfait d'un Niveau de formation 5 de l'éducation nationale)	<b>Caractéristiques communes à tout le niveau 3 :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Avec l'assistance d'un supérieur hiérarchique, recherche de solutions par approches successives conduisant à l'élaboration de schémas de principe ou à la définition de programmes cadres incluant des considérations de coût et de délais.</li> <li>Découpage du problème posé en problèmes secondaires à l'intention d'autres agents auprès desquels est exercée une action de commandement, de coordination, d'assistance, de conseil et de formation.</li> <li>Comptes rendus d'actions sous une forme achevée (dossiers, rapports d'études).</li> <li>Autonomie élargie, la qualité des travaux étant du domaine de l'appréciation plus que du contrôle de conformité.</li> </ul>		
	3.1	400	L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique.
	3.2	450	L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes habituelles et dont l'agent possède la pratique, mais nécessitant, en raison de leur nombre et de leur variété une expérience diversifiée.
	3.3	500	L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique.

### 18.3 Classification des cadres

Position	Coefficient	Caractéristiques
1.1	95	

		Débutants - Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises.
1.2	100	Débutants - Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article 2c de la Convention collective BETIC
2.1	105	Ingénieurs ou cadres âgés de moins de 26 ans ayant au moins deux ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études.
2.1	115	Les mêmes que ci-dessus mais âgés de 26 ans au moins.
2.2	130	Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions. Etudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement.
2.3	150	Ingénieurs ou cadres ayant au moins six ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche.
3.1	170	Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef.
3.2	210	Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant, et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature.
3.3	270	L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative.

*L'équipe de droit social est à votre disposition pour toute question complémentaire à l'adresse mail suivante : [social@cinov.fr](mailto:social@cinov.fr)*