



# AUVERGNE CONSTRUCTION

Maison du Peuple - Place de la Liberté

63000 CLERMONT-FERRAND



## SPECIAL QUALIFICATION Fevrier 2011

### Sommaire

Edito:	p 1
Diplômes:	p 2 et 3
Qualification Bâtiment:	p 4
Qualification TP:	p 5
Qualif ETAM BTP:	p 6 et 7
Carrières et mat:	p 8 et 9
Feuille pour délégué:	p 10
DIF & VAE	p 11
Permanences :	p 12

### FAIRE RESPECTER SA QUALIFICATION

#### LES QUALIFICATIONS SONT IMPORTANTES.

Elles correspondent au savoir-faire et à la fonction du salarié. Faire respecter sa qualification, c'est faire respecter son savoir-faire.

En outre, elles déterminent le seuil minimum en dessous duquel le salarié ne peut être payé.

Non ce n'est pas l'employeur qui décide de la qualification du salarié. Que l'on soit ouvrier, ETAM ou cadre, c'est le travail du salarié et ses diplômes qui déterminent sa qualification selon les règles précisées dans les conventions collectives.

Faire respecter sa qualification, c'est faire respecter son salaire ! Nous nous apercevons que très souvent, elles ne sont pas respectées (ni les diplômes, ni l'expérience). De plus, le patronat modifie régulièrement les qualifications et en profite pour rabaisser la classification des salariés.

Avoir des délégués CGT, c'est avoir la possibilité de discuter du respect des qualifications et de leur évolution lors des négociations annuelles obligatoires de salaires.

Nous avons fait ce petit document afin de vous aider à connaître vos droits pour ensemble les faire respecter.

Pour avoir plus de renseignements vous pouvez nous contacter ou vos délégués.

**Auvergne Construction,  
journal de la construction  
Bois Auvergne.**

**Edité par l'Union Régionale  
Construction CGT  
Maison du Peuple  
Place de la Liberté  
63000 Clermont-Ferrand**

**Tél.: 04 73 16 91 81  
CPPAP n° 0907**

**Directeur de publication :  
René Defroment**

## FAIRE RESPECTER SA QUALIFICATION

Les grilles de classification dans chaque convention collective prévoient des coefficients différents qui correspondent en principe au savoir faire, à l'autonomie, à la responsabilité, à l'expérience et aux diplômes du salarié. Ces coefficients permettent de fixer les salaires minima de chaque catégorie.

**Sur le savoir faire**, et nous le regrettons, la définition est vague et donc inutile. Allez expliquer devant les prud'hommes la différence entre bonne connaissance professionnelle, très bonne connaissance professionnelle et parfaite maîtrise de son métier quand il n'y a pas plus de pré-

sions dans la convention.

**Sur l'autonomie**, la description est un peu plus précise. On distingue le travail fait sous ordre et avec contrôles réguliers, le travail avec des aides et le travail en tant que responsable d'une équipe. La convention du bâtiment prévoit en outre que celui qui s'occupe de l'apprenti doit être III 2.

**Sur l'expérience**, il n'y a rien de précis, elle n'est souvent pas reconnue. Des ouvriers du bâtiment sont encore au coefficient 185 après 20 ans de métier. C'est complètement anormal.

### Sur les diplômes, les conventions sont très précises

Niveaux d'entrée	Ouvriers bâtiment	Ouvriers TP	Carrières	Thermique	ETAM BTP
CAP / BEP	185	125	Niveau 3	Niveau 3	B
Bac Pro / BP	210	140	Niveau 4	Niveau 4	C
Bac Pro / BP au bout de 12 mois	210	165			
BT/BP au bout de 18 mois	230				
BTS			Niveau 5	Niveau 7	E

**La juridiction du référé prud'homal s'est déclarée compétente** pour classer les salariés ayant un CAP ou ayant un bac Pro lorsqu'ils entrent dans l'entreprise. Les chambres patronales contestent l'automatisme du classement au bout de 12 ou 18 mois de présence, la cour d'appel de Riom leur donne tort. Le classement ci-dessus est donc incontestable et impératif.

L'avantage avec la procédure en référé c'est que l'on peut régler le litige en 1 ou 2 mois plutôt qu'un ou deux ans en procédure normale.

La Cour de Cassation confirme à un employeur qui prétendait ignorer le diplôme de son salarié, que cela n'avait pas d'importance et que le tableau ci-dessus **devait être impérativement respecté**.

**Le respect des diplômes pour ceux qui les ont doit permettre de mieux faire respecter l'expérience des autres.**

En effet, comment expliquer que quelqu'un qui a l'expérience mais sans diplôme puisse faire le même travail ou même avoir sous sa responsabilité un salarié qui a une qualification supérieure du fait de son diplôme.

Ainsi dans une entreprise nous avons obtenu en même temps que le titulaire d'un bac pro soit au III 2 et que les qualifications des autres salariés soient revalorisées.

#### ETAM TP et Batiment

Premier point souvent malheureusement non respecté, les ETAM de chantier ne peuvent être classés en dessous du niveau E.

Ceci a été confirmé à de nombreuses reprises par des jugements du conseil de prud'hommes.

Il a été jugé qu'un chef d'équipe ETAM ne pouvait être en dessous de E, qu'un conducteur de travaux ne pouvait être classé en dessous du niveau G.

**Comment faire si l'on pense que sa qualification n'est pas respectée?**

C'est plus facile s'il y a une organisation syndicale dans l'entreprise avec des délégués. En effet, soit en réunion de délégués du personnel, soit en négociation annuelle des salaires, le problème peut être abordé et on obtient souvent des avancées. S'il n'y a pas d'organisation syndicale dans l'entreprise, le mieux est d'aller au syndicat pour voir la stratégie à adopter (entretien, courrier, prud'hommes) etc....

**La négociation annuelle, obligatoire quand il y a un syndicat dans l'entreprise, est une bonne occasion pour réactualiser les qualifications.**

## EMPLOI ET QUALIFICATION

La fiche de paye ou le contrat de travail doivent définir l'emploi et la qualification du salarié :

L'emploi correspond à la fonction que doit exercer le salarié dans l'entreprise : électricien, maçon, chauffeur, chef d'équipe, secrétaire, etc... Les emplois sont répartis dans la convention des ouvriers, des ETAM ou des cadres.

Mais certains emplois peuvent être dans deux conventions par exemple un chef d'équipe peut être classé ETAM ou ouvrier, un conducteur de travaux peut être ETAM ou Cadre.

La qualification (ou la classification) correspond au savoir faire du salarié, elle définit aussi les limites de ce que peut exiger un employeur du salarié. Par exemple un employeur ne peut exiger d'un salarié professionnel classé 185 dans le bâtiment ou 125 dans le TP qu'il travaille tout seul comme compagnon et donc qu'il fasse astreintes. De même dans le bâtiment l'employeur ne peut demander à un 210 (140 dans le TP) d'être tuteur d'un apprenti.

La qualification est identifiée par un niveau et un échelon ainsi qu'un coefficient chez les ouvriers par un niveau défini par une lettre pour les ETAM.

## POLYVALENCE

Elle est reconnue dans les conventions du BTP, trop peu souvent dans la réalité.

Elle s'applique pour les salariés de niveau III et IV.

Définition selon la convention : « *Tout ouvrier titulaire de deux diplômes de formation de spécialités différentes ou connexes de niveau au moins égal à CAP ou ayant acquis des connaissances équivalentes par expérience professionnelle, mettant en œuvre dans leur emploi de façon habituelle les techniques ainsi apprises.* »

Exemples :

- Plombier et électricien
- Electricien et chauffeur poids lourds
- Conduite de plusieurs engins
- Maçon et grutier
- Peintre et plaquiste

Dans le Bâtiment : un ouvrier polyvalent a droit à une rémunération au moins égale à 110 % du salaire minimal conventionnel (la grille)

Dans les Travaux Publics : La polyvalence

donne lieu à attribution à l'intéressé de cinq points supplémentaires s'ajoutant à son coefficient hiérarchique au niveau III et de dix points supplémentaires au niveau IV. (Par exemple le salarié classé 150 devient 155)

Dans les carrières et matériaux, elle donne droit à l'échelon 3 du niveau occupé.

## TUTORAT dans le BTP

La transmission des connaissances (s'occuper régulièrement d'un stagiaire ou d'un apprenti et en avoir la responsabilité) correspond à un savoir-faire exige un niveau de qualification :

- III<sub>2</sub> (coefficient 230) dans le bâtiment
- IV (coefficient 185) dans le TP
- Niveau F chez les ETAM.

Les maîtres d'apprentissage selon un accord national devraient tous être confirmés après une formation de 1 à 3 jours.

Dans le bâtiment ils bénéficient d'une très modeste prime annuelle de 250 € pour la Région Auvergne.

Dans le TP, si l'employeur le veut bien, il est admis dans « l'ordre des tuteurs » qui lui donne droit à une prime qu'il ne perçoit qu'une fois dans sa vie.

Dans les carrières et matériaux, il donne droit à l'échelon 3 du niveau occupé.

## CHANGEMENT DE QUALIFICATION ET ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les conventions collectives prévoient des entretiens professionnels réguliers entre l'employeur ou son représentant. Ils doivent permettre de faire le point sur les possibilités d'évolution au regard des compétences acquises ou du développement des responsabilités. Il peut être envisagé les formations nécessaires ou souhaitées par le salarié.

Dans le BTP la périodicité des entretiens est de 2 ans.

## ASTREINTES

Les salariés qui effectuent des astreintes doivent avoir un niveau de qualification qui correspond à son autonomie et sa capacité à prendre des initiatives.

A minima III 2 dans le bâtiment, III 2 dans le TP, Niveau 4 dans les carrières et matériaux.

# CRITERES CLASSIFICATIONS DES OUVRIERS DU BATIMENT

	CONTENU DE L'ACTIVITE	AUTONOMIE ET INITIATIVE	TECHNICITE	FORMATION, ADAPTATION ET EXPERIENCE
NIV I POS 1	Travaux de simple exécution selon des consignes précises.	Contrôle constant.	Sans mise en oeuvre de connaissances particulières.	Simple adaptation aux conditions générales de travail.
NIV I POS 2	Travaux simples, sans difficultés particulières.	Contrôle fréquent. Initiatives élémentaires. Responsable de leur bonne exécution.	Première spécialisation dans l'emploi.	Initiation professionnelle.
NIV II	Travaux courants de sa spécialité réalisés à partir de directives générales.	Contrôle ponctuel. Initiative dans le choix des moyens.	Connaissances techniques de base de son métier. Respect des règles professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau V de l'éducation nationale) ou expérience équivalente.
NIV III POS 1	Travaux de son métier réalisés à partir de directives pouvant impliquer la lecture de plans et la tenue de documents d'exécution s'y rapportant. Peut être assisté d'autres ouvriers en principe de qualification moindre.	Responsable de leur bonne réalisation, sous contrôle de bonne fin. Sur instructions de l'encadrement, fonctions ponctuelles de représentation simple ayant trait à l'exécution du travail quotidien.	Bonnes connaissances professionnelles.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) ou expérience équivalente. Peut transmettre ponctuellement son expérience.
NIV III POS 2	Travaux délicats de son métier réalisés à partir d'instructions générales.	Dispose d'une certaine autonomie, sous contrôle de bonne fin. Est à même de prendre des initiatives se rapportant à la réalisation des travaux qui lui sont confiés.	Très bonnes connaissances professionnelles.	: Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou expérience équivalente. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
NIV IV POS1	: A partir de directives d'organisation générale : travaux complexes de son métier, ou organise le travail des ouvriers constituant l'équipe appelée à l'assister et en assure la conduite	Autonomie dans son métier exercée sous l'autorité de sa hiérarchie. Initiatives relatives à la réalisation technique des tâches à effectuer. Missions de représentation correspondantes.	Parfaite maîtrise de son métier et technicité affirmée. Capable de diversifier ses connaissances professionnelles, y compris dans techniques connexes.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou solide expérience. S'adapte aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.
NIV IV POS 2	Travaux les plus délicats de son métier, ou assure de manière permanente la conduite et l'animation d'une équipe composée d'ouvriers de tous niveaux.	Large autonomie dans son métier. Dans la limite des attributions définies par le chef d'entreprise, sous l'autorité de sa hiérarchie et dans le cadre de ses fonctions, responsabilités dans la réalisation des travaux et missions de représentation auprès des tiers.	Parfaite maîtrise de son métier et connaissance de techniques connexes, lui permettant d'assurer les travaux relevant de celles-ci.	Formation professionnelle reconnue (diplôme bâtiment de niveau IV de l'éducation nationale) et/ou très solide expérience. S'adapte de manière constante aux techniques et équipements nouveaux, notamment par une formation continue appropriée. Tutorat éventuel des apprentis et des nouveaux embauchés.

## CRITERES CLASSIFICATIONS DES OUVRIERS DU TP

	Responsabilité	Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/ Expérience
<b>Niv I: pos1</b>	Exécution de travaux élémentaires à partir de directives précises.	Contrôle régulier.	Sans mise en oeuvre de connaissance particulière.	Simple adaptation aux conditions de travail de son environnement.
<b>Niv I pos 2</b>	Exécution de travaux sans difficultés particulières à partir de directives simples.	Autonomie limitée aux travaux simples de sa spécialité. Contrôle fréquent.	Acquise par pratique ou apprentissage.	Niveau de formation professionnelle ou expérience acquise à la position 1.
<b>Niv II Pos 1</b>	Organise les travaux courants de sa spécialité à partir de directives générales.	Autonomie sur les travaux courants de sa spécialité. Contrôle ponctuel.	Bonne maîtrise de sa technique.. Connaissance et respect des contraintes liées à l'environnement.	Diplôme professionnel CAP ou BEP ou technicité acquise par expérience au niveau I ou par formation spécifique.
<b>Niv II Pos 2</b>	Organise les travaux de sa spécialité à partir de directives. Possibilité d'aides.	Autonomie dans la réalisation de son travail. Est responsable de sa bonne exécution. Contrôle de bonne fin.	Respect des règles de l'art. Analyse et prise en compte des contraintes liées à l'environnement.	Diplôme professionnel Bac Pro ou Brevet technique ou expérience acquise à la position précédente.
<b>Niv III Pos 2</b>	Réalise à partir de directives générales, l'ensemble des travaux notamment délicats de sa spécialité. Une certaine autonomie et prend des initiatives face à des situations imprévues.	Peut être amené à accomplir certaines tâches avec l'assistance d'aides dont il guide le travail et contrôle les résultats. Capable de lire les plans d'exécution et de tenir les documents courants.	Réalise les travaux délicats impliquant le respect des règles de l'art et la prise en compte des contraintes liées à l'environnement.	Diplôme professionnel Bac Pro ou Brevet technique ou expérience acquise à la position précédente.
<b>Niv III Pos 2</b>	Organise les travaux de sa spécialité et ceux des aides appelés éventuellement à l'assister.	Autonomie dans sa spécialité. Rend compte à sa hiérarchie.	Réalise les travaux complexes de sa spécialité et a une certaine connaissance de techniques connexes.	Diplôme professionnel ou formation spécifique ou expérience acquise au niveau II.
<b>Niv IV</b>	Responsable du bon déroulement du mode opératoire des travaux qu'il réalise ou conduit et animation d'une équipe permanente.	Autonomie et initiative très larges. Rend compte à la maîtrise.	Réalise les travaux les plus délicats. Haute technicité. Connaissance des techniques connexes. Transmission de son expérience, tutorat.	Diplôme professionnel reconnu ou formation spécifique et/ou expérience acquise au niveau III.

La qualification III 1 a été rajoutée en 2003 et n'apparaît donc pas dans le tableau des critères classants de la convention. Cette ligne est un résumé de la définition faite en 2003 de cette qualification.

En TP comme en bâtiment ; tout ouvrier professionnel doit être classé niveau II même s'il n'a pas de CAP (certaines professions n'en ont pas). Qu'il s'agisse d'un chauffeur poids lourd (jugé de très nombreuses fois aux prud'hommes et à la Cour d'Appel de Riom), de chauffeur d'engins, de canalisateur, de façadeur, etc...

CRITÈRES	EMPLOYÉS			
	Niveaux			
	A	B	C	D
Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail.	Effectue des travaux simples et répétitifs nécessitant un apprentissage de courte durée. Ou Travaux d'aide. Est responsable de la qualité du travail fourni, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux d'exécution sans difficulté particulière. Ou Travaux d'assistance à un ETAM d'une position supérieure. Est responsable de la qualité du travail fourni et des échéances qui lui sont indiquées, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Résout des problèmes simples. Est responsable de la qualité du travail fourni et du respect des échéances, en intégrant la notion d'objectifs à atteindre, sous l'autorité de sa hiérarchie.	Effectue des travaux courants, variés et diversifiés. Maîtrise la résolution de problèmes courants. Est responsable de ses résultats sous l'autorité de sa hiérarchie.
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir, délégation.	Reçoit des consignes précises. Peut prendre des initiatives élémentaires. Respecte les règles de sécurité relatives à son emploi et à l'environnement dans lequel il se trouve.	Reçoit des instructions précises. Peut être amené à prendre une part d'initiatives dans le choix des modes d'exécution. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Respecte les règles de sécurité.	Reçoit des instructions définies. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Met en oeuvre la démarche prévention.	Reçoit des instructions constantes. Peut être amené à prendre une part d'initiatives et de responsabilités relatives à la réalisation des travaux qui lui sont confiés. Peut être appelé à effectuer des démarches courantes. Met en oeuvre la démarche prévention.
Technicité, expertise.	Pas de connaissances spécifiques requises.	Première qualification.	Technicité courante.	Technicité courante affirmée.
Compétences acquises par expérience ou formation.	Initiation professionnelle. Ou Adaptation préalable.	Expérience acquise en niveau A. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel de niveau CAP, BEP.	Expérience acquise en niveau B. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BP, BT, bac professionnel, bac STI.	Expérience acquise en niveau C. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			BTP	
Niveaux Techniciens et maîtrise				
	E	F	G	H
Contenu de l'activité, responsabilité dans l'organisation du travail.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, etc. Ou Exerce un commandement sur les salariés placés sous son autorité. Résout des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies. Peut transmettre ses connaissances.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale, etc. portant sur des projets plus techniques. Ou Exerce un commandement sur un ensemble de salariés affectés à un projet. Résout des problèmes avec choix de la solution la plus adaptée par référence à des méthodes, procédés ou moyens habituellement mis en oeuvre dans l'entreprise. Transmet ses connaissances.	Réalise des travaux d'exécution, de contrôle, d'organisation, d'études, de gestion, d'action commerciale, etc. portant sur un projet important ou complexe, ou sur plusieurs projets. Ou Exerce un commandement sur plusieurs équipes de salariés affectés à un projet important ou complexe ou à plusieurs projets. Résout des problèmes variés avec choix de la solution la plus adaptée tenant compte des données et contraintes d'ordre économique, technique, administratif et commercial. Sait et doit transmettre ses connaissances.	Exerce les fonctions de niveau G avec une expérience confirmée qui lui en donne la complète maîtrise.
Autonomie, initiative, adaptation, capacité à recevoir, délégation.	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations dans un domaine d'activités strictement défini. Est amené à prendre une part d'initiatives, de responsabilités et d'animation. Echange des informations avec des interlocuteurs externes occasionnels. Effectue des démarches courantes. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité.	Agit dans le cadre d'instructions permanentes et/ou de délégations. Est amené à prendre des initiatives, des responsabilités. A un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations ponctuelles avec des interlocuteurs externes. Peut représenter l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité et participe à leur adaptation.	Agit par délégation dans le cadre d'instructions. A un rôle d'animation. Sait faire passer l'information et conduit des relations régulières avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces instructions et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Participe à leur adaptation et à leur amélioration.	Agit par délégation dans le cadre de directives précises. A un rôle d'animation. Communique et assure le relais entre le personnel placé sous son autorité et la hiérarchie ; conduit des relations fréquentes avec des interlocuteurs externes. Représente l'entreprise dans le cadre de ces directives et délégations. Veille à faire respecter l'application des règles de sécurité. Participe à leur amélioration et à leur adaptation.
Technicité, expertise.	Connaissances des principaux aspects techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle. Bonne technicité dans sa spécialité. Se tient à jour dans sa spécialité *.	Connaissances structurées des diverses techniques et savoir-faire de sa spécialité professionnelle et de leurs applications. Haute technicité dans sa spécialité. Se tient à jour dans sa spécialité *.	Connaissances approfondies des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances de base de techniques connexes. Haute technicité dans sa spécialité et technicité de base de domaines connexes. Tient à jour ses connaissances de sa spécialité et ses connaissances de base des techniques connexes.	Connaissances parfaitement maîtrisées des techniques et savoir-faire de sa spécialité et des connaissances courantes de techniques connexes. Très haute technicité dans sa spécialité et technicité courante de domaines connexes. Tient à jour l'ensemble de ses connaissances *.
Compétences acquises par expérience ou formation.	Expérience acquise en niveau D ou en niveau IV de la classification Ouvriers bâtiment et niveaux III et IV de la classification Ouvriers Ou Formation générale, technologique ou professionnelle. Ou Diplôme de l'enseignement général, technologique ou professionnel de niveau BTS, DUT, DEUG.	Expérience acquise en niveau E. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.	Expérience acquise en niveau F. Ou Formation générale, technologique ou professionnelle.	Expérience acquise en niveau G.

## Classification dans les carrières et matériaux

**Il y a dix niveaux de classification** dans la convention collective répartis de la manière suivante :

Niveaux I à IV : Ouvriers ou employés

Niveaux V à VII : Techniciens ou agents de maîtrise

Niveaux 8 à 10 : Cadres

### **Chaque niveau comporte des échelons**

Les niveaux 1 à 7 comportent chacun 3 échelons sauf le niveau 1 qui en comporte 2.

Les niveaux 8 et 9 comportent respectivement 3 et 2 échelons

Le niveau 10 comporte 2 échelons.

L'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil.

Le passage au niveau 2 se fait au bout d'une période qui ne doit pas excéder

1 an pour les niveaux 1 et 2,

2ans pou les niveaux 3 à 5,

2 ans pour les niveaux 3 à 5, 3 ans pour les niveaux 6 et 7.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné par une mission de formation d'un autre salarié, soit une expertise particulière, soit l'exercice de la polyvalence.

La convention collective prévoit des critères classants sur une dizaine de critères tels que la compétence, l'autonomie, etc... Le tableau ci-contre en constitue un simple résumé.

La convention collective a prévu en outre des fiches emplois repères pour les niveaux de 1 à 7 pour les emplois les plus représentatifs de la branche professionnelle.

La convention collective prévoit un entretien professionnel périodique pour permettre de faire le point sur les possibilités d'évolution au regard des compétences acquises ou du développement des responsabilités. Il peut être envisagé les formations nécessaires ou souhaitées par le salarié.

Des formations professionnelles se valident par l'obtention du CQP (certificat de qualification professionnelle). Ce CQP correspond à un niveau de formation professionnelle.

Tout salarié ayant obtenu un CQP et qui occupe un emploi correspondant bénéficie de la qualification correspondant au niveau du CQP.

Si le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant à sa formation, son niveau ne change pas, il bénéficie néanmoins du salaire conventionnel correspondant à l'échelon 2 du niveau inférieur au niveau correspondant. Au bout de 12 mois, il bénéficie de la rémunération correspondant au niveau du CQP obtenu. Cette période est ramenée à 6 mois maximum pour les CQP inférieurs au niveau 5.

## Résumé en tableau des critères classants carrières et matériaux

	INITIATIVE AUTONOMIE	CONTROLE	RESPONSABILITE	CONNAISSANCES PROFES- SIONNELLES
NIV 1	Aucune initiative	Contrôle continu.	Aucun rôle de commande- ment.	Aucune connaissance théorique spécifique.
NIV 2	Initiatives élémentaires simples. Chaque phase de travail est par- faitement décrite	Contrôle régulier à des rythmes prédéfinis.	Coordination du travail en l'absence de responsable.	Connaitre le vocabulaire usuel et nécessaire à l'exécution des travaux demandés.
NIV 3	Initiatives techniques limitées. Le titulaire de l'emploi fait ap- plication du mode opératoire à l'état brut. Possibilité de modifi- cations minimales de celui-ci. Il dispose d'instructions.	Contrôle ponctuel de ma- nière aléatoire et non ré- gulière	Mission d'animation et de coordination d'un effectif de moins de 5 salariés.	Diplôme professionnel CAP ou BEP ou CQP ou expérience équivalente.
NIV 4	Dans le cadre des modes opéra- toires existants. Le titulaire doit faire le meilleur choix du mode opératoire. Diagnostic de panne, dépannage, réglage. Dispose d'instructions.	Contrôle du choix des modes opératoires et des modes d'application	Mission d'encadrement ponctuel portant sur l'orga- nisation et le contrôle de l'activité d'une équipe su- périeure à 5 durant une période limitée.	Diplôme professionnel Bac Pro ou Brevet Pro ou CQP ou expérience équivalente. Connaissances complémen- taires ;
NIV 5	Adaptation des modes opératoi- res en fonction d'objectifs limi- tés. Les modifications du mode opératoire ne sont possibles qu'après accord de son supé- rieur.	Contrôle sur le choix des méthodes de travail et sur la démarche mise en oeu- vre	Encadrement permanent et coordination de plus de 5 personnes.	BTS ou DUT ou CQP ou expé- rience équivalente.
NIV 6	Initiatives dans le cadre de la mission confiée. Le titulaire prend les initiatives nécessaires à la réalisation des missions confiées en prévenant son res- ponsable. Intervient en partant d'informa- tions complexes.	Contrôle sur les résultats indépendamment des dé- marches mises en œuvre.	Encadrement permanent et coordination de plus de 10 personnes..	BTS ou DUT ou CQP ou expé- rience équivalente. Capacité de transcrire les ana- lyses et les études à l'entrepri- se.
NIV 7	Larges initiatives dans le cadre de la fonction tenue, gère les aléas. Autonomie des moyens et des méthodes.	Contrôle sur l'impact du travail au regard des mis- sions confiées.	Encadrement de service ou de petit site.	BTS ou DUT ou CQP ou expé- rience équivalente. Capacité de transcrire les ana- lyses et les études à l'entreprise sur des sujets plus complexes.
NIV8	Echelon 1	Echelon d'accueil du cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur (niveau I ou II de l'éducation nationale).		
NIV 8	Echelon 2	Cadre diplômé confirmé dans sa fonction ayant acquis 3 ans d'expérience. Accès des techniciens et agents de maîtrise au statut de cadre par promotion interne.		
NIV 8	Echelon 3.	Cadre expérimenté qui engage l'entreprise avec une autonomie limitée à sa spécialisa- tion.		
NIV 9	Echelon 1	Bénéficie d'une autonomie attachée à son domaine d'activité. Le cadre à la responsabi- lité de la gestion et des résultats de son domaine d'activité.		
	Echelon 2	Bénéficie d'une autonomie attachée à son domaine d'activité. Le cadre à la responsabi- lité <b>complète</b> de la gestion et des résultats de son domaine d'activité.		
NIV 10	Cadre participant effectivement à la définition et la mise en œuvre des stratégies globales de l'entreprise. Cadre assumant la responsabilité d'un domaine d'activité. Maîtrise l'ensemble des contraintes concernant ce domaine. Conçoit et réalise l'adaptation permanente des contraintes aux stratégies de l'entreprise qu'il contribue à définir. Le niveau 10 comprend 2 échelons. Le positionnement du cadre dans l'un ou l'autre échelon dépend de la taille et de l'organisation de l'entreprise, des respon- sabilités, de l'expertise et du niveau de management confiée au cadre.			

# FAIRE RESPECTER SA QUALIFICATION

Quelle est ta qualification actuelle?

Depuis combien de temps as-tu cette qualification?

As-tu un diplôme? Oui  Non  Lequel?

Depuis combien de temps exerces tu ce métier?

**Te classes tu?**

**Mancœuvre**     Sans expérience  
                            Avec expérience

**Ouvrier qualifié**

Dans une équipe  
                                    Autonome  
 Avec des aides dont tu guides le travail

**Responsable**            Depuis peu  
                                    Depuis longtemps

	Batiment	TP
Sans expérience	150	100
Avec expérience	170	110
Dans une équipe	185	125
Autonome	210	140
Avec des aides dont tu guides le travail	230	150
Depuis peu	250	165
Depuis longtemps	270	180

Donne des exemples ou cite des chantiers, des travaux

.....

.....

.....

.....

**Que penses tu qu'il te manque pour avoir le niveau au dessus?**

.....

.....

**Penses tu pouvoir l'atteindre?**                   Oui                    Non

**Souhaites tu une formation?**                   Oui                    Non

**Es tu polyvalent?**                   Oui                    Non

**Donne des exemples**.....

.....

.....

**Pour l'augmentation, combien estimes tu qu'il faudrait demander?**

.....

# Nos droits: DIF & VAE

## 1. Qu'est ce que le DIF?

C'est le droit individuel à des heures de formation

## 2. Quels salariés sont concernés par le DIF dans l'entreprise ?

Les salariés en contrat à durée indéterminée à temps complet, ayant 1 an d'ancienneté, bénéficient de 20 heures dans la limite de 120 heures sur 6 ans. Ainsi un salarié ayant 6 ans d'ancienneté n'acquiert plus de droit au DIF. Le salarié en contrat à durée indéterminée à temps partiel, ayant 1 an d'ancienneté, bénéficie du DIF au prorata de son temps de travail par rapport à 35H. Les salariés en CDD peuvent bénéficier du DIF calculé au prorata, après 4 mois consécutifs ou non sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Les salariés intérimaires, pour bénéficier du DIF, doivent justifier sur une période de 24 mois consécutifs, de 2700 heures dans la profession, et de 2100 heures dans l'entreprise ou l'intéressé fait sa demande de DIF. Sont exclus du bénéfice du DIF les contrats d'apprentissages ou de professionnalisation. Pour le calcul du droit ouvert au DIF, les périodes d'absences du salarié pour congé maternité, adoption, ou congé parental d'éducation, sont intégralement prises en compte.

## 3. Comment savoir son droit ?

Depuis l'année 2004, tout salarié en contrat à durée indéterminée bénéficie de 20 heures de DIF par année d'ancienneté. Ainsi tout salarié ayant plus de 6 ans d'ancienneté a acquis le maximum de 120 heures de DIF et n'acquiert plus de droit.

L'employeur doit informer chaque année le salarié de ses droits ainsi qu'en cas de licenciement.

## 4. Quelles sont les actions prioritaires du DIF ?

L'accord du BTP déclare comme prioritaires les actions d'accompagnement du salarié dans la réalisation de son projet de promotion et les actions de formation pour l'acquisition d'une qualification ou le perfectionnement des connaissances professionnelles, notamment des ouvriers.

## 5. La formation peut-elle avoir lieu sur le temps de travail ?

La formation peut se réaliser pendant le temps de travail sous réserve d'accord écrit entre le salarié et l'employeur. En cas de DIF fait en dehors des heures de travail, les heures doivent être rémunérées à 50%.

## 6. Comment faire une demande de DIF ?

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur. Le salarié doit faire sa demande écrite par lettre recommandée ou remise en main propre, Un délai de trois mois minimum est nécessaire entre la date de la demande et le début de l'action de formation. Le nom de l'organisme de formation, le nombre d'heures et le coût prévisionnel de la formation doivent être inscrits dans la demande. L'employeur dispose d'un délai d'un mois

pour répondre à la demande. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix et de la durée de l'action. Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis avec les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

Contactez l'AREF et demandez à son employeur de signer un accord. En cas de refus le salarié peut renouveler sa demande.

## 7. Que se passe-t-il en cas de départ de l'entreprise ?

La branche du BTP a prévu un dispositif de transfert du DIF d'une entreprise à une autre dans le même groupe. Spécificité dans le secteur du bâtiment : En cas de licenciement (sauf faute lourde) ou de démission, le crédit d'heures du salarié est transféré à 60% de ses droits acquis dans l'entreprise précédente.

**Très important.** L'employeur fournit une attestation, indiquant le crédit d'heures acquis au titre du Droit Individuel à la Formation, C'est ce document qu'il faut remettre au nouvel employeur.

## **La validation des acquis de l'expérience (VAE).**

### **Qui peut en bénéficier :**

Il faut au moins 3 ans d'expérience professionnelle. La Validation des Acquis de l'Expérience « VAE » donne le droit de transformer ces expériences en diplôme ou partie de diplôme, en apportant la preuve de votre niveau. La validation des acquis de l'expérience permet de :

- valoriser ses compétences dans l'entreprise,
- évoluer professionnellement,
- mieux se positionner lorsque l'on est amené à former ou encadrer des plus jeunes,
- se sentir mieux armé face aux aléas de l'emploi,
- dynamiser son déroulement de carrière.

### **Ce que l'on peut obtenir :**

- Un diplôme de l'Education Nationale, en constituant un dossier détaillé,
- un diplôme du Ministère de l'Emploi, par épreuve en situation professionnelle,
- un certificat de qualification professionnelle.

### **Ou :**

- Entrer dans une formation pour laquelle vous n'aviez pas le diplôme requis,
- réduire la durée de la formation que vous visez.

### **Pour contacter l'AREF Auvergne**

Pour être informé sur les procédures, les diplômes, les centres de validation et les structures chargés d'accompagner les salariés dans leur démarche de validation.

4 Allée du groupe Nicolas Bourbaki  
63170 Aubière.

Ce journal est celui des salariés des professions de la construction et du bois:

- Architectes      - Travaux publics                      - Exploitation de chauffage      Conventions du Bois
- Bâtiment              - Carrières et matériaux              - Négoce de matériaux              et de l'Ameublement

Il est adressé directement et gratuitement aux adhérents. **Il n'existe que grâce à eux**

**Si tu veux le recevoir et adhérer, prends contact avec les adresses ci-dessous**

### PERMANENCES SYNDICALES

LIEU	ADRESSE	NUMERO DE TELEPHONE	JOUR DE PERMANENCE
CLERMONT-FD	Maison du Peuple Place de la Liberté	04.73.16 91 24 0473 16 91 81	⇒ Mardi de 18H à 20H ⇒ Samedi de 10H30 à 12H
ST ELOY LES MINES	Maison des syndicats	04 73 85 91 28	⇒ Samedi de 10H à 12H
UL MOULINS	93, ROUTE DE PARIS	04.70.44.11.70	⇒ Mardi de 18H à 20H
UL VICHY	BOULEVARD DE LA MUTUALITÉ	04.70.97.15.50 06.86.89.98.15	⇒ Vendredi de 14 h à 17H
UL MONTLUCON	BOURSE DU TRAVAIL PLACE MARX DORMOY	04.70.28.40.66	⇒ Jeudi de 14 à 17H (sur rendez –vous)
AURILLAC	PLACE DE LA PAIX	04.71.48.27.89	⇒ Mardi de 17H à 20H
LE PUY	MAISON DES SYNDICATS	04.71.05.51.21	⇒ Vendredi de 17H à 20H
BRIOUDE	MAISON DES SYNDICATS RUE DE L'INSTRUCTION	04.71.50.18.36	⇒ Lundi de 18 H à 19 H ⇒ Jeudi de 15H à 17H

**René DEFROMENT : 06 09 62 66 49**

**Jean-Claude ROBASTON : 06 80 98 55 02**

**Laurent DIAS : 06 22 28 08 19**

**Aurore BION : 06 11 23 78 65**

**Pour la Haute-Loire**

**Laurent BATISSON : 06 66 66 90 67**

**Pour l'intérim**

**Jean-François DUTHOIT : 06 28 34 10 52**