ETUDE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE, LE POSITIONNEMENT ET LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Chez

PROSERVIA MANPOWERGROUP SOLUTIONS

2016

I. Contenu

A. Préface 3

B. Quelques chiffres statistiques 4

1. Premières constatations 4
2. Répartition Homme/Femme 5
3. Classification par agence 11
4. Classification par origine 13
5. Classification et coefficients 14
6. Ancienneté 20

B. Les propositions de la CFE CGC 22

1. Evolution des coefficients et classifications 22
2. Référentiel métier 24
3. Principes d'une évolution professionnelle tenant compte de l'ancienneté 26
4. Remise à plat du système informatique de gestion du personnel 28
5. Une véritable grille de salaire et d'évolution salariale 29
6. Le respect de la Convention Collective 31
7. Une réelle politique de formation 31
8. Bien-être au travail 34

C. Conclusion 42

D. Annexes 43

1. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Annexe 1 Classification ETAM 44
2. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Annexe 2 Classification des Ingénieurs et Cadres 56
3. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Avenant N°42 du 21/05/2013 – Valeurs de minima Conventionnels ETAM 58
4. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Avenant N°43 du 21/05/2013 – Valeurs de minima Conventionnels IC 59
5. Exemple Fiche de poste Référentiel métier CIGREF 2011 60
6. Exemple Fiche de poste Référentiel métier FAFIEC 61
7. Exemple Fiche de poste Référentiel métier APEC 62
8. Proposition de la CFE CGC pour la revalorisation des coefficients par salariés concernés 63
9. Exemple de Grille de Salaire 89

A. Préface

Cette étude a été menée à partir de divers fichiers fournis par la Direction des Ressources Humaines dans le cadre du Protocole Pré-électoral de 2015.

Ces listes ont été concaténées entre elles, et nous ont permis d'obtenir les informations et statistiques de ce document.

Nous avons également utilisé la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) et les éléments qui la composent afin de nous permettre de faire ressortir les classifications, les positions et les responsabilités qui composent les différentes fonctions présentes dans l'entreprise.

Par contre, nous ne nous sommes pas penchés sur la Convention de la Métallurgie, qui nous a été apportée par l'intermédiaire de rachats d'entreprises différentes. Néanmoins, nous avons pris le temps, malgré tout, d'effectuer des statistiques pour partir sur une base de calcul saine, nous permettant également de vérifier que nos formules de calculs étaient correctes.

En parallèle, nous nous sommes basés sur différents autres documents publiés par l'APEC, Pôle Emploi… afin de connaître au mieux les métiers présents dans l'entreprise.

En revanche, faute d'informations sur le sujet, nous n'avons pu ajouter de chapitre sur les travailleurs handicapés et considérer dans quelle mesure il y a équité avec les autres salariés.

Nous vous livrons donc notre étude et nos propositions, dont certaines sont des plus simples à mettre en œuvre. D'autres vont nécessiter une réelle prise de conscience de l'entreprise et des efforts financiers importants pour se mettre en adéquation avec la législation ou la Convention Collective.

B. Quelques chiffres statistiques

1. Premières constatations

Les informations qui nous ont été fournies par la Direction démontrent plusieurs points intéressants :

- Un « référentiel métier » de 295 dénominations de postes.
- Les noms de poste transmis ne sont pas standardisés et sont soit écrits en minuscules, soit en majuscules avec parfois des doublons de postes. Quelquefois ils sont féminisés, de temps à autre ils comportent une appellation intégrant à la fois le masculin et le féminin du poste (pour exemple TECHNICIEN(NE) POSTE DE TRAVAIL). Dans d'autres cas, il n'existe que le nom masculin du poste, et ce, même s'il intègre du personnel féminin.
- Certaines appellations de poste sont vides et ne possèdent pas d'intitulé d'emploi (65 personnes concernées).
- Sur ces 295 postes référencés, il s'avère que quelques 187 (**63.39 %) ne possèdent qu'un seul individu dans le poste**, ce qui ne facilite pas la possibilité d'établir des grilles de salaries par métier :
  - ✓ 124 sont issus des différents rachats
  - ✓ 63 pour les seuls PROSERVIA natifs.
- Nous avons pu noter également des erreurs dans le listing fourni, et qui est sans doute l'extraction d'une base de données interne relatives aux Ressources Humaines :
  - ➢ Un salarié ETAM au coefficient 400 figure dans la classification ETAM 2.2 alors qu'il devrait relever de la classification ETAM 3.1
  - ➢ Un salarié ETAM au coefficient 310 figure dans la classification ETAM 2.3 alors qu'il devrait relever de la classification ETAM 2.1
  - ➢ Un salarié Cadre au coefficient 100 figure dans la classification IC 2.1 alors qu'il devrait relever de la classification IC 1.2
  - ➢ Un salarié Cadre au coefficient 115 figure dans la classification IC 2.2 alors qu'il devrait relever de la classification IC 2.1
  - ➢ Un salarié Cadre au coefficient 400 figure dans la classification IC 3.1 alors que ce coefficient n'existe pas dans la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486), sauf à ce que ce salarié soit un employé, technicien ou agent de maîtrise (https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007410807&fastReqId=728670808&fastPos=1).

Ces erreurs représentent 0.20 % de la base, ce qui n'aura pas d'incidences sur les résultats de cette étude.

Par rapport à cette base, nous avons dû la comparer à la liste électorale, de façon à connaître la situation géographique des salariés, qui a pu être modifiée en préambule aux élections professionnelles de 2015, certains employés ayant signé un avenant à contrat de travail relatif à leur rattachement à l'agence commerciale la plus proche de leur domicile.

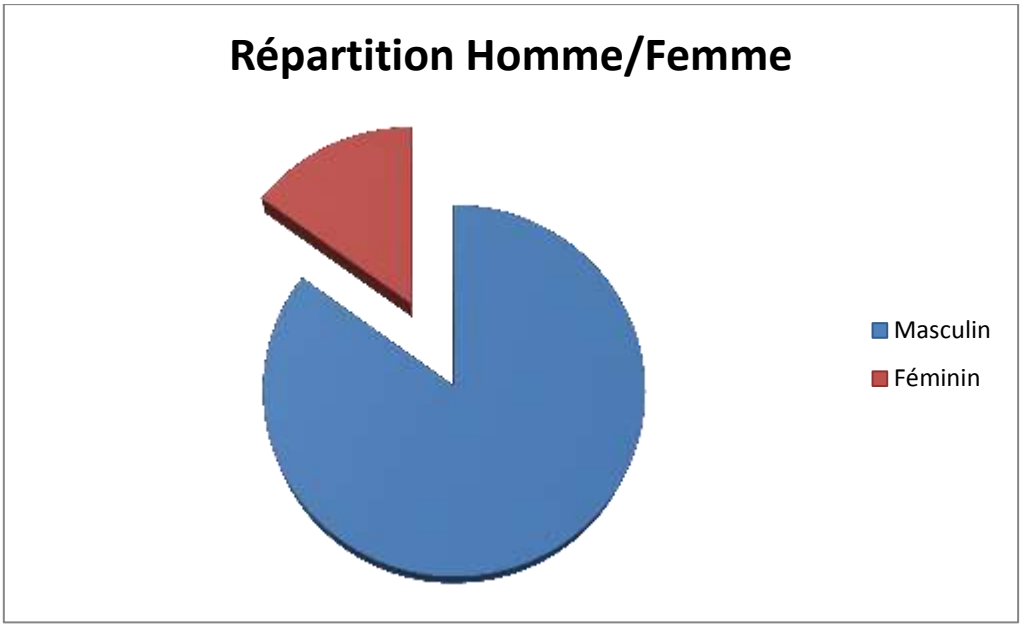
Cette base a intégré les nombreux rachats réalisés par l'entreprise. De ce fait, des calculs ont été mis en œuvre de façon à faire ressortir la règle suivante :

si l'ancienneté est supérieure à l'ancienneté dans l'entreprise (date d'arrivée), dans ce cas les salariés ont été rachetés.

2. Répartition Homme/Femme

Les bases que nous avons compulsées indiquent la répartition Homme/Femme suivante :

Sexe	nombre	%
Masculin	2155	85.08 %
Féminin	378	14.92 %



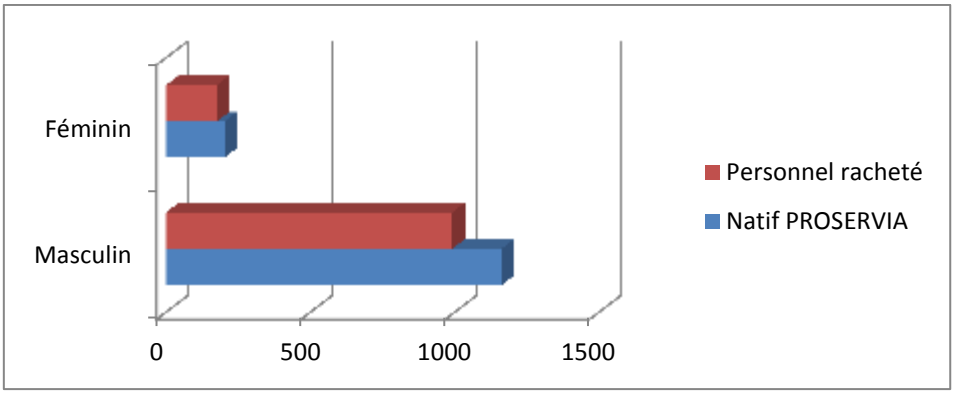
soient 2533 salariés au 16 Novembre 2015. Les femmes sont donc très peu représentées dans l'entreprise, dont très peu à des postes à hautes responsabilités (2 femmes sur 18 hommes si l'on en juge les coefficients et la classification).

Il ressort également de nos premières constatations que leur répartition est très inégale entre agences, mais reste proportionnée aux chiffres communiqués plus haut :

	Masculin	Féminin	% Femmes
Paris	931	153	16.43 %
Lyon	144	26	18.05 %
Bordeaux	46	2	04.35 %
Nantes	112	35	31.25 %
Rennes	214	42	19.63 %
Lisses	96	12	12.50 %
Lannion	38	2	05.26 %
Niort	89	8	08.99 %
Seclin	59	6	10.17 %
Caen	58	26	44.83 %
Grenoble	23	5	21.74 %
Le Havre	28	10	35.71 %
La Garenne Colombe	29	10	34.48 %
Toulouse	66	11	16.67 %
Lille	112	19	16.96 %
Montpellier	9	1	11.11 %
Rouen	33	4	12.12 %
Tours	33	2	06.06 %
Aix en Provence	4		00.00 %
Sophia Antipolis	2		00.00 %
Strasbourg	28	4	14.29 %
Orléans	1		00.00 %

Les différents rachats d'entreprise n'ont que très peu modifiés la répartition Hommes/Femmes, sachant que :

	Masculin	**Féminin**
Natif PROSERVIA	1163	202
Personnel racheté	992	176

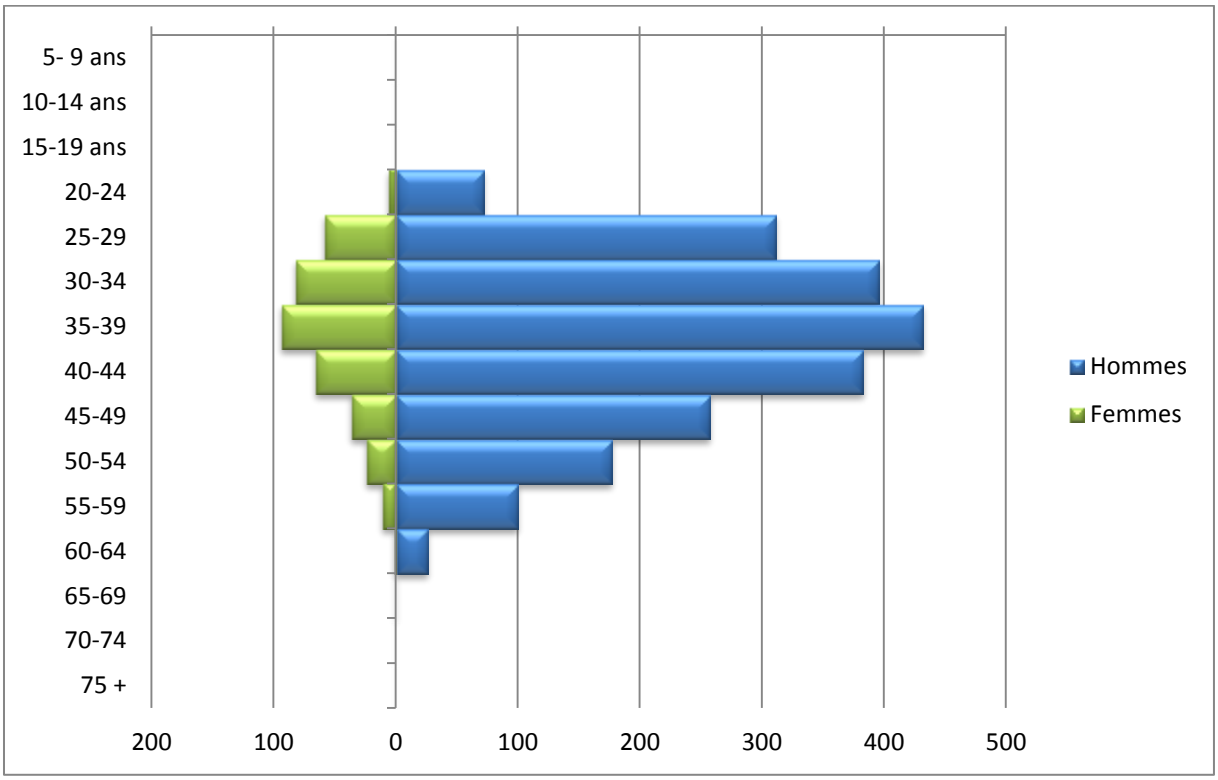


On peut donc voir dans ce tableau que l'effectif féminin est dans les mêmes proportions que l'on soit issu des entreprises rachetées ou des PROSERVIA natifs :

- ✓ 15.07 % de femmes présentes dans les effectifs du personnel racheté
- ✓ 14.80 % de femmes présentes dans les effectifs de PROSERVIA

Si l'on juge la **pyramide des âges des femmes**, elles sont présentes dans les tranches d'âges allant de 21 ans à 70 ans, avec une forte proportion sur la tranche d'âge de 31 à 40 ans (175 femmes), soit 46.30 % de l'effectif féminin.

Ci-dessous figure la pyramide des âges de l'entreprise :



On peut y voir que la tranche de 35 à 39 ans est majoritaire, aussi bien chez les femmes que chez les hommes. Suivent de près les tranches de 30 à 34 ans et 40 à 44 ans.

La majorité de salariés se situe donc dans une tranche allant de 34 à 49 ans. Les tranches d'âges de 50 à 59 ans réalisent 12 % du nombre total des salariés.

En termes de répartition par coefficient, nous pouvons constater que 68.52 % des Femmes figurent dans le collège des employés, techniciens et agent de maitrise, soit 259 d'entre elles :

Classification	Masculin	Féminin	% Masculin	% Féminin
ETAM 1.3.1	115	43	72,78%	27,22%
ETAM 1.3.2	112	17	86,82%	13,18%
ETAM 1.4.1	48	12	80,00%	20,00%
ETAM 1.4.2	232	49	82,56%	17,44%
ETAM 2.1	580	64	90,06%	9,94%
ETAM 2.2	184	25	88,04%	11,96%
ETAM 2.3	113	16	87,60%	12,40%
ETAM 3.1	99	22	81,82%	18,18%
ETAM 3.2	46	6	88,46%	11,54%
ETAM 3.3	21	5	80,77%	19,23%
IC 1.1	103	29	78,03%	21,97%
IC 1.2	35	6	85,37%	14,63%
IC 2.1	179	30	85,65%	14,35%
IC 2.2	134	24	84,81%	15,19%
IC 2.3	57	16	78,08%	21,92%
IC 3.1	39	10	79,59%	20,41%
IC 3.2	12	1	92,31%	7,69%
IC 3.3	6	1	85,71%	14,29%
Métallurgie 0100	1		100,00%	0,00%
Métallurgie 0125	1		100,00%	0,00%
Métallurgie 0130	1		100,00%	0,00%
Métallurgie 0255	2		100,00%	0,00%
Métallurgie 0270	2	1	66,67%	33,33%
Métallurgie 0285	3		100,00%	0,00%
Métallurgie 0305	17		100,00%	0,00%
Métallurgie 0320	1		100,00%	0,00%
Métallurgie 0335	6	1	85,71%	14,29%
Métallurgie 0365	4		100,00%	0,00%
Métallurgie 0395	1		100,00%	0,00%
IC H.C.	1		100,00%	0,00%

Elles ne sont que 117 à avoir obtenu un poste de cadre, dont 34.65 % dans les postes les moins élevés de ce collège (IC 1.1 et IC 1.2). On peut noter que malgré leur faible nombre, elles représentent 28 ,07 % de la classification IC2.2 et 26.64 % de la classification IC3.1.

En ce qui concerne les femmes issues de la Convention Collective Métallurgie, il n'en existe que 2 sur un total de 42 personnes, soit une représentation de 4.76 %.

Les femmes sont présentes dans les différents métiers de l'entreprise, à savoir 132 postes des 295 référencés (44.75 %) :

Administrateur d'Applications Sénior
ADMINISTRATEUR SMS ET SCCM
Administrateur Système
Administrateur Système et Réseaux
AGENT LOGISTIQUE
Analyste d'Exploitation
Analyste Support
Asset Manager
Assistant Technique
ASSISTANT(E) ADMINISTRATIF(VE)
ASSISTANT(E) AUX ACHATS
Assistant(e) informatique
ASSISTANT(E) PROJET
Assistante A.D.V.
Assistante Commerciale
Assistante d'Agence
Assistante de Direction
Assistante de Gestion
Assistante de Gestion Architecture Ingénierie
Assistante d'Etablissement
Assistante Ressources Humaines
Attache(e) De Projet
Attachée Commerciale
Change Manager
Chargé de Projet
Chargé de Recouvrement
Chargé de Recrutement
Chargé de Ressources Humaines
Chargé logistique/moyens généraux
Charge Mission Contr Internes
CHARGE(E) D ETUDES
Chargé(e) de Projet RH et Communication
Chargée recrutement senior
CHEF D EQUIPE
Chef de Projet
Coordinateur Projet
Coordinateur support
Coordinateur technique
COORDINATEUR(TRICE)
COORDINATEUR(TRICE) DISPATCH
Correspondant bureautique
Directeur Administratif et Financier
Directeur des Centres de Services
Directrice Affaires Internationales
Directrice Régionale
Executive Account Manager
Gestionnaire Administrative
GESTIONNAIRE DE PARC
GESTIONNAIRE DES CONFIGURATIONS
Gestionnaire Formation
GESTIONNAIRE INFORMATIQUE
Gestionnaire Paie
HR OFFICER
Incident Manager
Infographiste Webdesigner
ING/CADRE POSITION 2
Ingénieur
Ingénieur Commercial
Ingénieur d'Affaires
Ingénieur d'études
Ingénieur Qualité
Ingénieur Réseaux et Télécom
Ingénieur Système
Ingénieur Système et Réseaux
Juriste d'Entreprise
OPERATEUR(RICE) BACK OFFICE
Ordonnanceur
PROBLEM MANAGER
Référent(e) Qualité
Resource Specialist
Contrôleuse de Gestion
Responsable de la Communication
Responsable de Secteur
RESPONSABLE DE SERVICE
Responsable Développement RH/Formation
RESPONSABLE ENTITE INFORMATIQUE
Responsable Facturation
RESPONSABLE OPERATION(S) CLIENT(S)
Responsable Opérationnel
RESPONSABLE ORDONNANCEMENT
Responsable Recrutement
Responsable Ressources Humaines
RESPONSABLE SERVICE DESK
Ressource Manager
RESSOURCE MANAGER OPERATIONNEL
Secretaire Standardiste
Service Delivery Manager
Superviseur
SUPERVISEUR ACTIVITE CLIENTS
SUPERVISEUR ADJOINT
SUPERVISEUR COMPTES CLIENTS
SUPERVISEUR D ACTIVITE
Superviseur Help desk
Support Ordonnanceur
SUPPORT TECHNIQUE
Team Leader
Team Leader Maint Services
Tech de Maint et Services
Technicien d'Exploitation
Technicien Help Desk
Technicien Hot line
Technicien Maintenance
Technicien Micro Réseaux
Technicien Réseau et Télécom
TECHNICIEN SERVICE DESK

Chef de Projet Décisionnel	Resp. Commercial Gds Comptes	Technicien Support
Chef de projet infogérance	Responsable Achats et Moyens Généraux	Technicien Support Informatique
Chef de Projet Junior	RESPONSABLE ADM. ET SERVICE	Technicien Support N2
Comptable	Responsable administratif	Technicien Support proximité
Consultant BO	Responsable Administrative et Financière	Technicien Système et Réseaux
Consultant MOA	Responsable Comptable	Technicien Télécom Réseaux
Consultant SI	Responsable Contrôle de Gestion	TECHNICIEN(NE) BUREAUTIQUE
Consultante Formation	Responsable Contrôle de Gestion Financier	Vide
Contrôleur de Gestion	RESPONSABLE D EQUIPE N2 DMS	Contrôleuse de Gestion
	RESPONSABLE DE DOMAINE	Responsable de la Communication

3. Classification par agence

Classification	Nombre	Paris	Lyon	Bordeaux	Nantes	Rennes	Lisses	Lannion	Niort	Seclin	Caen	Grenoble	Le Havre	La Garenne Colombe	Toulouse	Lille	Montpellier	Rouen	Tours	Aix en Provence	Sophia Antipolis	Strasbourg	Orléans
ETAM 1.3.1	158	31	6		7	22		7	24		50			7	1	1		2					
ETAM 1.3.2	129	6	1		2	95		3	3	1	2			1	2	13							
ETAM 1.4.1	60	21	2		4	6	2		3	8	1			7		1	3	1	1				
ETAM 1.4.2	281	59	47	6	18	11	3	4	4	33	9	13	1	2	18	44			2			7	
ETAM 2.1	644	337	46	12	30	48	43	10	20	2	11	1	5	4	21	21	4	10	12	1		5	1
ETAM 2.2	209	98	11	5	11	6	20	3	7	2	1	2	8	3	11	10	1	3	5			2	
ETAM 2.3	129	73	9	3	3	1	8	2	2	1	1	2	1	2	7	2		3	5			4	
ETAM 3.1	121	69	8		4	2	11			7		3	2	3	3	6				3			
ETAM 3.2	52	24	5		2	3	3	1		8	1	2		2					1				
ETAM 3.3	26	15	4				1		1	1	0	2				1						1	
	1809	733	139	26	81	194	91	30	64	63	76	25	17	31	63	99	8	19	26	4	0	19	1
IC 1.1	132	44	2	4	17	27		4	17		1		1		6	5	2		1			1	
IC 1.2	41	15	3	1	3	3				2	2		3		1	5		2	1				
IC 2.1	209	111	15	12	17	9	4		5		2	1	10	4	2	6		6	3		1	1	
IC 2.2	158	71	5	3	19	12	5	5	5		2	1	3	3	1	10		7	4			2	
IC 2.3	73	42	3		3	5	5	1	4		1		3		2	1		3					
IC 3.1	49	29	1	2	6	2	2		2			1		1		1					1	1	
IC 3.2	13	9	2										1		1								
IC 3.3	7	4			1		1								1								
	682	325	31	22	66	58	17	10	33	2	8	3	21	8	14	28	2	18	9	0	2	5	0

Il est à noter que **62.69 % sont dans les classifications ETAM 1.4.2, ETAM 2.1 et ETAM 2.2**, et que **34.72 % ont un coefficient inférieur à 275**. Les cadres, quant à eux, représentent **27,38 % de la globalité des salariés**. Il y a donc un cadre pour 3 employés d'une manière générale.

On peut également considérer que **23.9 % des cadres sont considérés comme débutants (IC 1.1 et IC 1.2)**, que la majorité des cadres est représentée par les 64.52 % issus des coefficients 105/115/130/150. En revanche, 30.65 % des cadres ont un coefficient égal à 105/115.

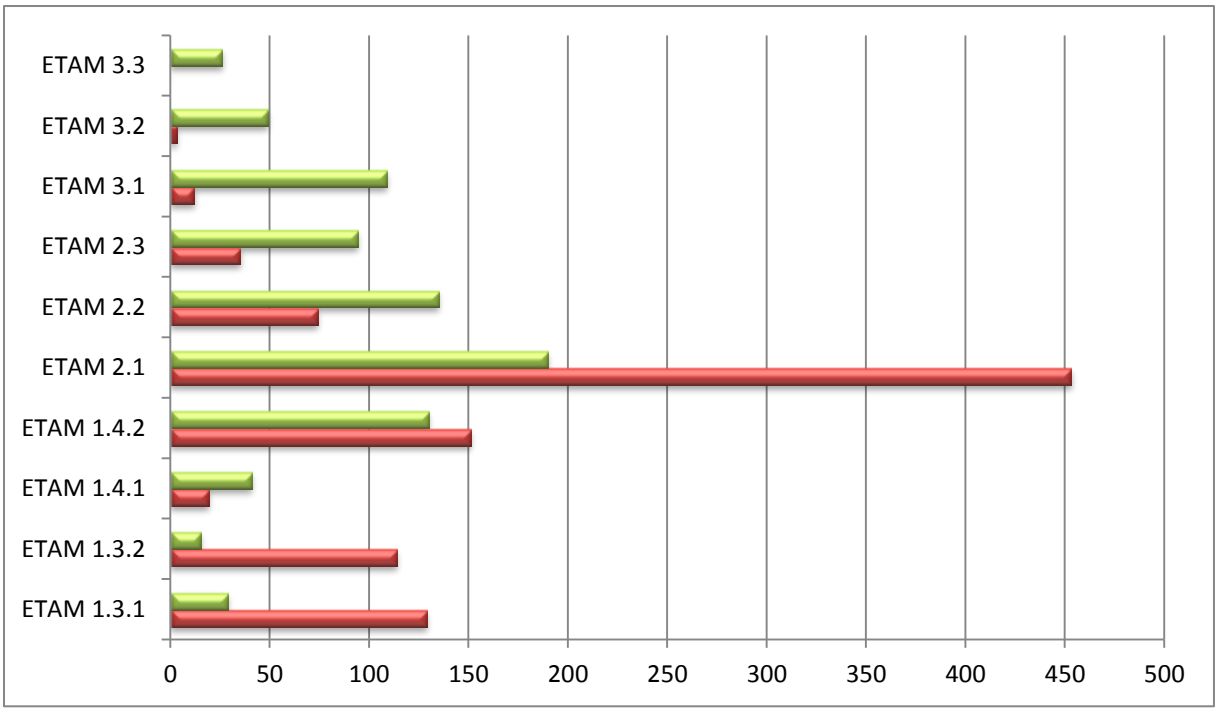
Sophia Antipolis est en tête du taux d'utilisation des cadres avec **100 %**, suivie de Rouen (**48.65 %**), de Bordeaux (**45.83 %**) et Nantes (**44.90 %**).

Classification	Nombre	Paris	Lyon	Bordeaux	Nantes	Rennes	Lisses	Lannion	Niort	Seclin	Caen	Grenoble	Le Havre	La Garenne Colombe	Toulouse	Lille	Montpellier	Rouen	Tours	Aix en Provence	Sophia Antipolis	Strasbourg	Orléans
Metallurgie 0100	1	1																					
Metallurgie 0125	1	1																					
Metallurgie 0130	1	1																					
Metallurgie 0255	2	2																					
Metallurgie 0270	3	1				2																	
Metallurgie 0285	3															1						2	
Metallurgie 0305	17	10														2						5	
Metallurgie 0320	1	1																					
Metallurgie 0335	7	4				2																1	
Metallurgie 0365	4	3														1							
Metallurgie 0395	1	1																					
IC H.C.	1	1																					
	42	26	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	8	0
Totaux	**2533**	**1084**	**170**	**48**	**147**	**256**	**108**	**40**	**97**	**65**	**84**	**28**	**38**	**39**	**77**	**131**	**10**	**37**	**35**	**4**	**2**	**32**	**1**

Ces données nous permettent de constater que seules les agences de Paris, Rennes, Lille et Strasbourg ont vu leurs effectifs renforcés par les salariés issus de la branche Métallurgique.

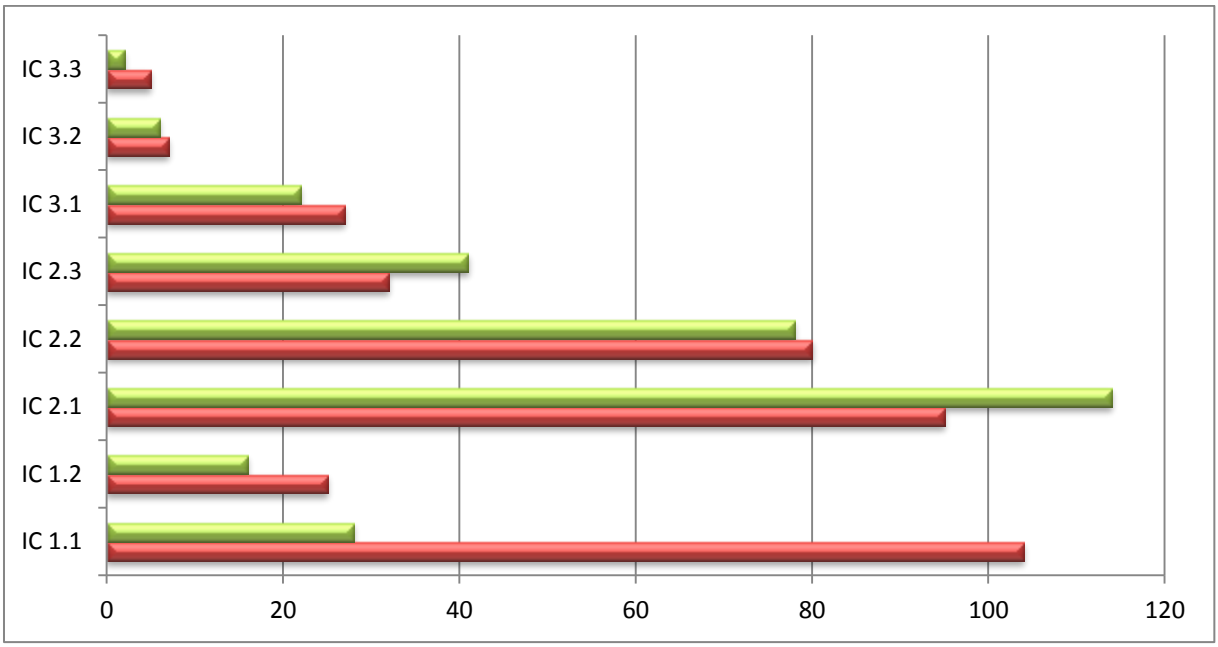
C'est principalement Paris et Strasbourg qui en bénéficient.

4. Classification par origine



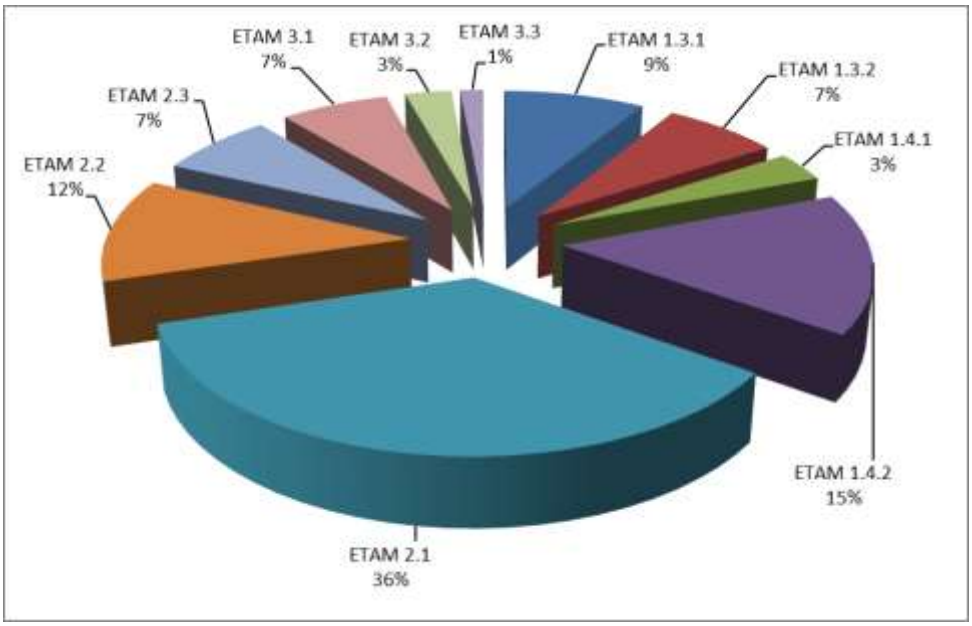
Les salariés, représentés en vert, sont issus de rachats par l'entreprise, et ceux, en rouge sont issus du PROSERVIA « historique ».

On constate, dans ce graphique, que les rachats ont fait bénéficier l'entreprise de salariés plus qualifiés dans la catégorie E.T.A.M. et notamment sur les catégories au-dessus de 2.1. Cela se trouve vérifié également sur les ETAM 1.4.2.



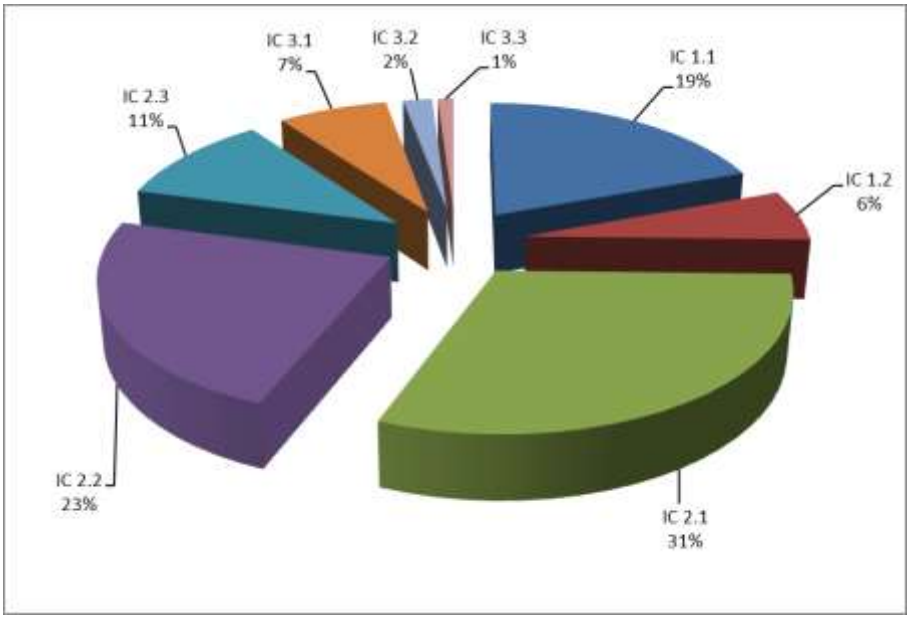
Pour ce qui est des cadres, on peut considérer le schéma inverse. En effet, hormis les IC 2.1 et IC 2.3, l'ensemble des autres catégories existaient déjà avant les différents rachats.

5. Classification et coefficients

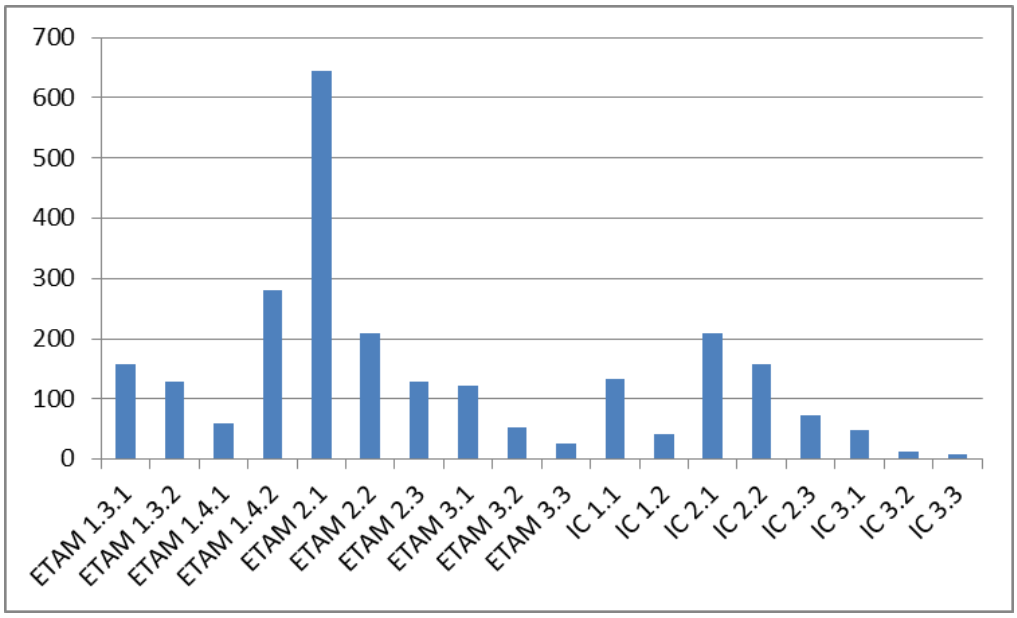


La répartition ci-dessus permet de s'apercevoir qu'un tiers des effectifs des employés, techniciens et agents de maîtrise sont au coefficient 275.

Les agents de maitrise ne représentent que 11 % des effectifs E.T.A.M. et 34 % ont un coefficient inférieur ou égal à 1.4.2. (Coefficient 250).



Pour ce qui est des cadres, ils semblent mieux répartis. En effet, les IC 2.1 et 2.2 représentent 54 % du graphique. Le plus grand nombre de cadre est représenté par la classification IC .2.1. Ceci s'explique par l'arrivée importante de cadre de cette classe (114) lors des rachats. Il en est de même avec les IC 2.2 qui doublent leur quantité.



Nos première constatations nous ont menées à observer que 539 salariés de 1 an et moins d'ancienneté ont été embauchés dans les classifications les plus basses (ETAM 1.3.1 à ETAM 1.4.2).

La moitié d'entre eux figure dans la **tranche 20 à 30 ans**. C'est un signe que l'entreprise base ses embauches sur des bas salaires, et ce, même si les salariés recrutés pourraient être placés dans des catégories de coefficients supérieurs.

Globalement, les **ETAM 2.1** sont les plus représentés avec **644 salariés**, suivis par les ETAM 1.4.2, les ETAM 2.2 et les IC 2.1. Les Techniciens semblent être la base de l'emploi de PROSERVIA, et ce, même si certains ne sont pas dans les bons coefficients. Au niveau de l'encadrement, les lignes ne sont pas très claires, car il est difficile de faire ressortir combien d'encadrants pour combien de salariés.

D'une manière générale, l'ensemble des problèmes constatés, fait ressortir que l'attribution des coefficients se fait sans tenir compte de l'ancienneté du salarié, certains d'entre eux ayant un coefficient inférieur à un débutant dans le métier.

a) Cas des ETAM

Sur une base de 1432 Techniciens référencés, il apparaît que 559 salariés (soit **38.71 %)** dont la dénomination du poste est :

Technicien Back up	Technicien Qualité	TECHNICIEN(NE) INFORMATIQUE SUPERIE	Technicien N2 mutualisé
Technicien datacenter	Technicien Réseau et Télécom	TECHNICIEN(NE) INSTALLATION GAB	Technicien Poste De Travail
Technicien de maintenance	Technicien Réseaux	TECHNICIEN(NE) INTEGRATEUR	Technicien Production
TECHNICIEN DE PROXIMITE	Technicien Réseaux Confirmé	TECHNICIEN(NE) ITINERANT(E)	TECHNICIEN(NE) BRASSAGE TELEPHONIE
Technicien d'Exploitation	Technicien Serveur	TECHNICIEN(NE) MICRO RESEAUX CONFIR	TECHNICIEN(NE) BUREAUTIQUE
Technicien Gestion de la demande	TECHNICIEN SERVICE DESK	TECHNICIEN(NE) PACKAGING	TECHNICIEN(NE) DE LABORATOIRE
Technicien Help Desk	Technicien Support	TECHNICIEN(NE) POSTE DE TRAVAIL	
Technicien Hot line	Technicien Support Informatique	TECHNICIEN(NE) SUPPORT MICRO NIVEAU 3	
Technicien Informatique	Technicien Support N2	TECHNICIEN(NE) TELEDISTRIBUTION	
Technicien It	Technicien Support proximité	TECHNICIEN(NE) INFORMATIQUE SUPERIE	
Technicien Maintenance	Technicien Système et Réseaux	TECHNICIEN(NE) INSTALLATION GAB	
Technicien Micro	Technicien Télécom Réseaux	TECHNICIEN(NE) INTEGRATEUR	
Technicien Micro Réseaux	TECHNICIEN(NE)	TECHNICIEN(NE) ITINERANT(E)	

ont un coefficient inférieur à 275. Or la Convention Collective SYNTEC indique, dans son annexe 1, que la fonction de Technicien n'apparaît qu'à partir du coefficient 275 classification 2.1 :

« *POSITION 2.1*

L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier ***'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.* » (Annexe 1 page 43 CCN – cf. annexes « Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Annexe 1 Classification ETAM » du présent document)

C'est la fonction qui a la plus grande étendue de coefficient, allant de ETAM 1.3.1 à IC 2.1, sans pour autant tenir compte de l'expérience professionnelle des employés de l'entreprise.

Nous mettons, de plus, en évidence qu'un apprenti (issu d'un rachat d'entreprise) figure dans la base. Celui-ci a un coefficient supérieur à 287 salariés de l'entreprise.

Il est à souligner également que certains salariés ont des postes de « Responsable Support », « Responsable Technique », « Chef d'équipe », « Référent Technique », « Superviseurs » (et fonctions similaires). Ils ne

bénéficient pourtant que de coefficients ETAM 1.4.2 (coef. 250) ou inférieurs. C'est à Rennes où l'on en rencontre le plus (8 postes sur 9).

Or la Convention Collective SYNTEC précise, dans l'Annexe 1, page 43, dans les fonctions d'étude et de préparation, que :

« *CONTENU*

Prise en charge d'activités pouvant, éventuellement, comporter un rôle d'assistance et coordination des travaux de personnels de qualification moindre.

Tâches ou études fractionnées ou cycliques se présentant sous la forme de schémas ou de programmes qu'il s'agit de développer, de finaliser ou de concrétiser en vue de leur réalisation. »

Ces salariés devraient avoir, à minima, le coefficient 275, les coefficients inférieurs ne possédant pas de fonction d'assistance et de coordination de salariés de qualification moindre.

Concernant les Administrateurs réseaux, systèmes, systèmes et réseaux, il s'avère que 5 d'entre eux ont un coefficient inférieur à ETAM 1.4.2., alors que 61 d'entre eux sont compris entre ETAM 2.1 et ETAM 3.2. Les autres administrateurs (86) sont répartis dans le collège Cadres de IC1.1 à IC3.1.

Nous avons noté également que 3 Chefs de Projet sont classés dans les ETAM (2.1, 3.1, 3.3) alors qu'ils devraient relever de la classification Cadres (cf. Fiche de poste Chef de projet dans 3. Extraits du Référentiel métier CIGREF 2011).

Les autres, au nombre de 104 se répartissent dans la classification Cadre.

Il en est de même, en ce qui concerne les postes de « Consultants » dont 3 salariés figurent dans les ETAM alors que les 19 autres sont classés dans les Cadres.

Pour ce qui est de la fonction de « Coordination » (79 salariés), elle s'étale des ETAM aux Cadres :

- ETAM 1.3.1. : une personne
- ETAM 1.4.1 : une personne
- ETAM 2.1 : 18 personnes
- ETAM 2.2 : 10 personnes
- ETAM 2.3 : 10 personnes
- ETAM 3.1 : 2 personnes
- ETAM 3.2 : une personne
- ETAM 3.3 : une personne
- IC 1.1 : 12 personnes
- IC 2.1 : 15 personnes
- IC 2.2 : 7 personnes
- Métallurgie 0305 : une personne

Nous avons pu noter également que 134 postes commençaient par l'appellation « Responsable ». Si l'on en croit la définition du Larousse : « *Personne qui a la charge d'une fonction, la capacité de prendre des décisions dans une organisation.* »

(http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/responsable/68696#rYdBtrh6koAPqOZD.99), ces personnes peuvent donc prendre des décisions impactant l'entreprise directement ou indirectement. Il s'avère pourtant que 18 d'entre eux sont ETAM, dont 2 ETAM 1.3.1 ou 1.4.2 !

Les autres responsables, au nombre de 114 personnes, sont classées Cadres, mais certains (27) comme cadres débutant.

b) *Cas des Cadres*

Il semble que **25.33 %** des Cadres sont considérés comme débutants (IC 1.1 et IC 1.2), soit quelques 173 personnes sur 682, même s'ils ont déjà acquis une expérience professionnelle dans leur poste. 60 d'entre eux ont une expérience professionnelle **de plus de 5 ans, allant jusqu'à 21 années**.

6 salariés ont plus de 26 ans et demeurent dans le coefficient 105, alors qu'ils auraient dû passer à minima au coefficient 115, tel que le préconise la Convention Collective :

2.1.

Ingénieurs ou cadres 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.

- âgés de moins de vingt-six ans

Coefficient hiérarchique : 105

- âgés de vingt-six ans au moins

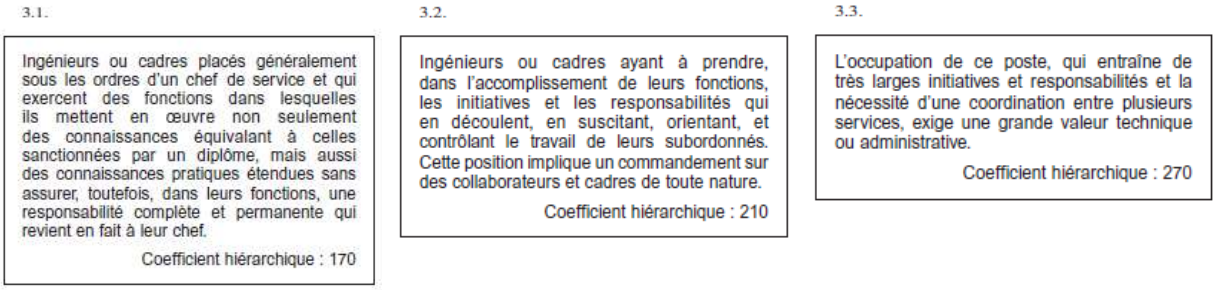
Coefficient hiérarchique : 115

Pour rappel, dans le chapitre « Premières constatations », nous avions déjà trouvé quelques autres erreurs concernant les cadres :

- Un salarié Cadre au coefficient 100 figure dans la classification IC 2.1 alors qu'il devrait relever de la classification IC 1.2

- Un salarié Cadre au coefficient 115 figure dans la classification IC 2.2 alors qu'il devrait relever de la classification IC 2.1
- Un salarié Cadre au coefficient 400 figure dans la classification IC 3.1 alors que ce coefficient n'existe pas dans la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486), sauf à ce que ce salarié soit un employé, technicien ou agent de maîtrise.

De même, nombre de Directeurs sont placés dans des coefficients inférieurs à la position 3 (coefficient 210). La Convention Collective SYNTEC démontre :



3.1.

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.

Coefficient hiérarchique : 170

3.2.

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.

Coefficient hiérarchique : 210

3.3.

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.

Coefficient hiérarchique : 270

Il apparaît donc que ces 20 Directeurs (sur 25) ont, de par leurs fonctions, des dispositions impliquant « *un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature* » (Cf. position 3.2 Coef. 210 à minima). Ces salariés ont en général une expérience professionnelle allant de 5 à 22 ans.

D'autre part, il a d'ailleurs été constaté que certains Directeurs ont des coefficients inférieurs aux personnes qu'ils encadrent.

Dans le même registre, il a été observé que certains Responsables Ressources Humaines ont un coefficient de cadre débutant (IC 1.1), alors qu'ils encadrent et sont responsables de Chargé(e)s de Ressources Humaines, Assistant(e)s Ressources Humaines ou Chargé(e)s de Recrutement, dont le coefficient est supérieur aux leurs.

6. Ancienneté

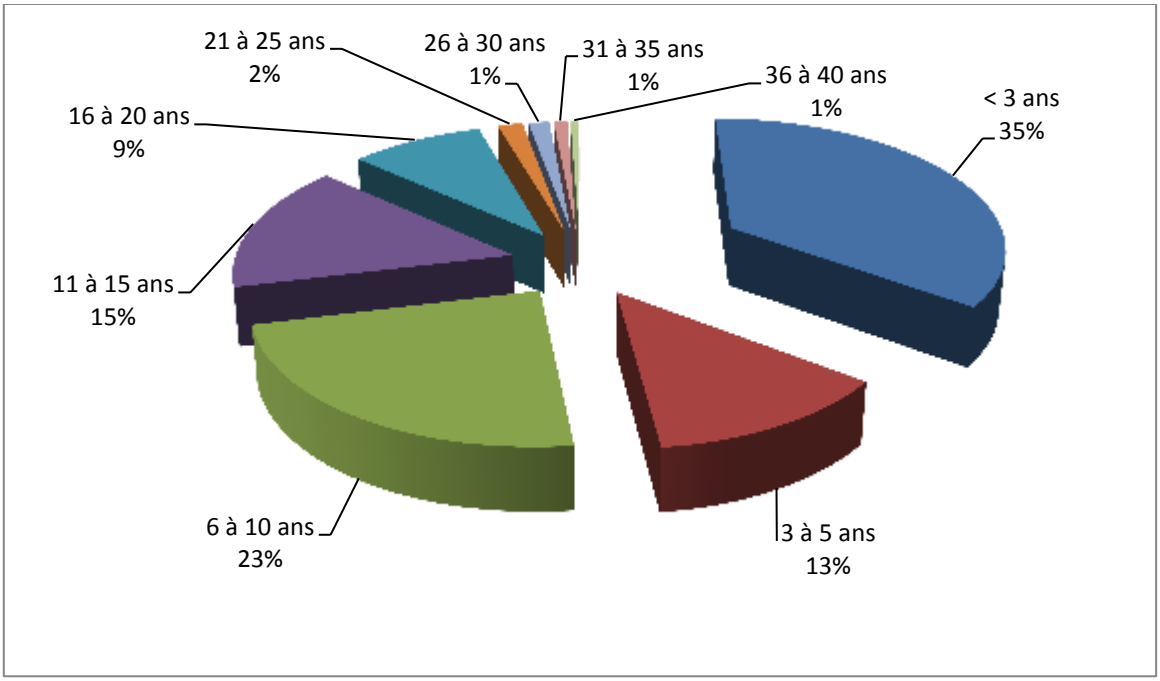
Classification	Ancienneté								
	< 3 ans	3 à 5 ans	6 à 10 ans	11 à 15 ans	16 à 20 ans	21 à 25 ans	26 à 30 ans	31 à 35 ans	36 à 40 ans
ETAM 1.3.1	80	52	23	3					
ETAM 1.3.2	98	15	14	2					
ETAM 1.4.1	15	16	16	6	5	1		1	
ETAM 1.4.2	119	34	114	14					
ETAM 2.1	344	80	126	69	23	2			
ETAM 2.2	31	30	65	50	29	2	1	1	
ETAM 2.3	23	9	38	32	19	3	5		
ETAM 3.1	6	4	21	44	36	6	2	2	
ETAM 3.2	1	1	7	19	13	2	3	2	4
ETAM3.3			5	8	5		3	2	3
IC 1.1	34	23	38	21	10	3	3		
IC 1.2	18	3	7	8	4		1		
IC 2.1	50	25	39	50	34	3	5	2	1
IC 2.2	38	14	43	29	22	8	2	1	1
IC 2.3	15	5	15	17	11	3	3	2	2
IC 3.1	19	5	8	9	4	1	2	1	
IC 3.2	2	3	3	2	2	1			
IC 3.3	1	3	2			1			
IC H.C.	1								
Métallurgie 0100									1
Métallurgie 0125				1					
Métallurgie 0130				1					
Métallurgie 0225				1	1				
Métallurgie 0270				1	1			1	
Métallurgie 0285				1		1		1	
Métallurgie 0305				5	3	1	3	2	3
Métallurgie 0320							1	0	
Métallurgie 0335					2	3		2	
Métallurgie 0365						1	1	2	
Métallurgie 0395								1	

D'après nos calculs, il apparaît que seulement 263 salariés natifs PROSERVIA (**19.98 %**) ont une ancienneté supérieure à 5 ans. On notera toutefois qu'ils sont 21 à avoir une ancienneté de plus de 15 ans. Certains d'entre eux étaient présents à la création de l'entreprise.

Par contre, 1053 salariés (**80.02 %**) sont issus des rachats et possèdent une ancienneté de plus de 5 ans.

L'ancienneté moyenne calculée est **7,73** années d'ancienneté.

Pour mieux lire ces données, vous trouverez ci-après un graphique qui intègre les différentes tranches d'ancienneté et les pourcentages associés.



Les salariés de plus de 21 ans d'ancienneté ne sont que 5%. A l'inverse, ceux dont l'ancienneté est inférieure à 3 ans correspondent à un salarié sur trois.

Une salariée avec 21 années d'expérience professionnelle, et présente à la quasi création de PROSERVIA, est toujours considérée comme cadre débutant (coefficient IC 95) alors qu'elle exerce à son poste depuis plusieurs années maintenant. C'est également le cas pour 7 autres salariés, présents de 15 à 18 ans d'ancienneté, et qui ne sont qu'ETAM 2.2 ou ETAM 2.3.

L'entreprise ne semble donc pas intégrer l'expérience professionnelle et l'ancienneté de ses salariés, bien que la Convention Collective soit précise sur le sujet :

« ***ARTICLE 3 -***

REFERENCE AU NIVEAU DE FORMATION

Les indications des niveaux de formation ne signifient pas qu'il existe nécessairement une relation conventionnelle entre niveau de formation et niveau d'activité (niveau fonctionnel).

Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se satisfait normalement du type de formation indiqué, les connaissances correspondant à ce niveau de formation pouvant être acquises tant par expérience professionnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation. Le classement professionnel est en tout état de cause déterminé par les fonctions réellement exercées par le salarié. »

(Annexe 1-1 page 41 CCN – cf. annexes « Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Annexe 1 Classification ETAM » du présent document)

B. Les propositions de la CFE CGC

Par voie de presse, qu'elle soit interne ou externe, PROSERVIA a annoncé quelques 900 recrutements pour 2016, sans compter les rachats d'entreprise, pour atteindre un effectif de 4000 salariés à fin 2017.

En l'état actuel, et après nos constatations, figurant dans le présent document, il nous apparaît essentiel de mettre en œuvre un certain nombre de propositions que nous soumettons ci-dessous. Certaines d'entre elles sont peu coûteuses, d'autres plus engageantes financièrement.

1. Evolution des coefficients et classifications

Nous avons pu faire ressortir un certain nombre d'erreurs concernant les classifications et coefficients. **Ces problèmes risquent de coûter cher à l'entreprise dans le cas d'un contrôle par l'Inspection du Travail**, qui n'hésitera pas à octroyer en supplément des réajustements salariaux des amendes par salarié, dont le profil de poste ne correspondrait pas à la législation en vigueur.

D'un autre côté, cette refonte des coefficients et classifications permettrait aux salariés d'être rémunérés en fonction des tâches qu'ils accomplissent et non par rapport à une grille salariale inexistante et individualisée à outrance.

Pour notre part, il conviendrait de **façon très urgente** de régler les problèmes ci-dessous dans le respect de la Convention Collective et sans altération ou diminution des conditions salariales ou de responsabilités des salariés :

- Réajuster les coefficients des Techniciens, Administrateurs informatiques, Superviseurs, Coordinateurs, Chefs de Projets, Consultants, Directeurs, Responsables Ressources Humaines, Responsables Support, Responsables Techniques, Chefs d'équipes, Référents Techniques, … dans le respect des recommandations de la Convention Collective.

- Relever le coefficient du salarié Cadre au coefficient 100 figurant dans la classification IC 2.1 alors qu'il devrait relever de la classification IC 1.2

- Relever le coefficient du salarié Cadre au coefficient 115 qui figure dans la classification IC 2.2 alors qu'il devrait relever de la classification IC 2.1

- Vérifier et appliquer un coefficient correspondant à la Convention Collective, pour le salarié Cadre au coefficient 400 qui figure dans la classification IC 3.1 alors que ce coefficient n'existe pas dans la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486), sauf à ce que ce salarié soit un employé, technicien ou agent de maîtrise.

- Respecter les recommandations de la Convention Collective

- Intégrer les responsabilités des salariés, sans les minimiser, dans les éléments de salaire, les coefficients et classifications.

De sources sûres, nous savons également que certains salariés au coefficient 275 (ETAM 2.1) sont payés en dessous du salaire minimum conventionnel (1617.55 € bruts par mois). De même, le salaire ne peut être inférieur à 1466,65 € depuis janvier 2016, sauf contrats particuliers (temps partiel par exemple). Nous espérons que cette situation n'existe pas dans l'entreprise !

Nous avons également pu noter que les nouveaux entrants dans l'entreprise sont parfois mieux payés que les plus anciens, et ce malgré le fait de l'ancienneté et de l'expérience acquise.

Pour parfaire son étude, la CFE CGC a également mis en œuvre un calcul du coût pour l'entreprise de cette remise à plat des coefficients. Le tableau des réévaluations individuelles de coefficient non nominatives est proposé en annexe.

Nous avons évalué cet effort de l'entreprise à **206 703,20€ bruts par mois (hors charges sur les salaires).** Pour l'établir, nous avons tenu compte de l'ancienneté du salarié et nous sommes basés sur les salaires minimum conventionnels, certains salariés ayant un salaire plus élevé. De ce fait, Le montant estimé pourrait être moindre par rapport à nos prévisions.

Cette estimation n'intègre pas non plus les différentes modalités Syntec relatives à l'organisation du Temps de Travail, celles-ci pouvant incorporer des majorations de salaires du minimum conventionnel (modalités 2 et 3 Cadres).

En prenant en compte les 559 Techniciens sur les 649 salariés concernés par une revalorisation de leur coefficient, **l'augmentation moyenne représenterait environ 259.48 € bruts par personne**.

Ce travail de fond, très important, à réaliser par la Direction de l'entreprise, éluderait bien des questions des salariés, et l'ensemble des services de management, Ressources Humaines et Paye gagnerait un temps précieux.

" *Il appartient à l'employeur d'établir que la différence de rémunération constatée entre des salariés effectuant un même travail ou un travail de valeur égale, est justifiée par des éléments objectifs et pertinents que le juge*

contrôle"
(https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000020576946).

De nos propres constats dans ces statistiques, l'entreprise semble avoir oublié ce principe pourtant rappelé de nombreuses fois dans la jurisprudence. Il s'avère que malgré l'expérience acquise dans les différents postes du salarié, aucun effort financier pour récompenser les salariés n'est mis en œuvre. Seules les augmentations et quelques primes attribuées par l'entreprise viennent en compensation. **De plus, l'ensemble des embauches de 2015 l'ont été sur des coefficients de 220 à 250 en ce qui concerne les techniciens alors qu'ils auraient dû être placés en 275.**

C'est également ce qui ressort des avis des internautes sur PROSERVIA. Les notes mises en évidence ne dépassent pas 3 sur 5 en ce qui concerne notamment la politique salariale (voir le chapitre sur le Bien-être au travail). Il apparaît donc difficile de demeurer dans un système où les potentiels salariés sont informés de ce qui les attend dans l'entreprise. C'est très certainement pour cela qu'il lui est difficile de recruter des salariés, le surcroît de charge devant inexorablement être compensé par les personnels de l'entreprise.

Il est assez incompréhensible que PROSERVIA, filiale du Groupe ManpowerGroup ne soit pas capable de rédiger un accord d'entreprise sur la classification et les emplois.

Nous avons pu consulter celui de la société Manpower France signé par quatre organisations syndicale en fin 2014. Il pourrait servir de base à la réflexion de l'entreprise et est disponible sur http://cfecgc-manpower.fr/images/accords_entreprise/Accords_2014/2014_09_25_Accord_CLASSIFICATION.pdf

2. Référentiel métier

A l'instar de grandes entreprises qui ont participé et mis en œuvre un référentiel métier au sein de leurs unités, il conviendrait que PROSERVIA soit acteur d'un tel processus. Il est possible de trouver sur internet de nombreux sites traitant du sujet (par exemple http://www.additeam.com/SSII/referentiel-metiers-de-l-informatique/)

Il apparaît que ce travail a déjà été initié en ce qui concerne les Centres de Services (en raison de la norme NF345) pour lesquels il existe un parcours d'adaptation, qui reste perfectible, et des fiches de postes. Toutefois, seul(e)s les concernés y ont accès.

Cette réflexion d'un référentiel métier se doit d'être accentuée et appliquée à l'ensemble de l'entreprise, plutôt que de rester dans le giron des Centres de Services.

Il s'avère crucial de mettre en œuvre un document permettant aux salariés de considérer vers quels métiers ils peuvent évoluer, sous quelles conditions et dans quelle région les emplois peuvent être disponibles.

Dans les communications internes, ainsi que dans les différentes négociations, il s'avère que la Direction de l'entreprise semble soucieuse de la fidélisation des salariés, pour éviter la fuite des compétences et le turn-over important. C'est un des moyens d'y parvenir.

Nous livrons, dans ce document, des bases de fiches de postes, tirées d'organismes ayant pignon sur rue (FAFIEC, CIGREF, APEC). Il est important que des fiches de postes génériques soient publiées sur l'Intranet, de façon à créer une base documentaire, et fournir à tout un chacun les informations nécessaires à la compréhension de ses tâches, périmètres, responsabilités…etc.

Connaître les tenants et aboutissants des métiers, les régions dans lesquelles ils sont situés, les rémunérations s'y afférant, avantagerait l'entreprise en terme de mobilité et de promotion sociale.

Cette démarche globale pourrait entrer dans un une démarche globale de notation et/ou labélisation de la « Responsabilité Sociétale des Entreprises ». Cette dernière permettrait de compléter la certification NF345. Les grandes lignes de la norme ISO 26000 comprennent :

- ✓ Le recrutement
- ✓ L'accueil et l'intégration des salariés
- ✓ Le suivi de carrière
- ✓ L'intégration des travailleurs handicapés
- ✓ La reconversion et la fidélisation des salariés
- ✓ Le baromètre social de l'entreprise
- ✓ Le dialogue social
- ✓ Analyse détaillée du processus de formation
- ✓ Surveillance et observation électronique et vie privée - CNIL
- ✓ Conditions de travail

En menant cette action de labellisation, l'entreprise pourrait ensuite se diriger vers la certification ISO 26000, une partie du travail étant déjà réalisé.

De façon moins impérative, mais nécessaire toutefois, il conviendrait de prendre en compte l'ancienneté des salariés dans leurs évolutions. Leur expérience professionnelle leur permettrait donc d'évoluer vers des postes mieux rémunérés (moyennant une disponibilité interne), plus responsabilisant, et tirant au mieux les marges vers le haut auprès des clients.

De nombreuses entreprises ont pu incorporer dans leurs parcours d'intégration des échelons intermédiaires tels que juniors, confirmés, seniors…etc. Associés à des augmentations de salaires liées aux échelons, cela permettrait aux salariés de rester dans l'entreprise s'ils savent qu'au bout d'un temps déterminé ils auront une majoration de salaire, indépendante de toute augmentation annuelle.

A ce jour, dans les C.D.S, certains salariés, ayant changé de métier ou évolué, **doivent attendre 18 mois pour obtenir la rémunération de base de leur poste**. C'est une situation anormale.

Au-delà de cette démarche, l'entreprise progresserait dans des comptes clients qui aujourd'hui ont fait de leurs objectifs un fer de lance de la démarche R.S.E. Un retour sur investissement aurait donc lieu à moyen et long terme.

3. Principes d'une évolution professionnelle tenant compte de l'ancienneté

Nous pensons que pour fidéliser les salariés dans l'entreprise, la principale mesure est de leur permettre d'évoluer dans leur poste. Cette évolution, tenant compte de leurs acquis et de leur expérience, amènerait le salarié à mieux être reconnu par PROSERVIA. De cette manière, il bénéficierait d'augmentations de ses conditions salariales, élément important de sa satisfaction. En appliquant ces mesures concrètes, cela diminuerait le turn-over, très important dans l'entreprise, diminuerait les coûts de formation liés aux salariés nouveaux entrants, et permettrait d'acquérir un socle de connaissance qui ne partirait pas à la concurrence. Nous rappelons que cet indicateur est regardé de près lors des notations RSE (label ou client)

De plus, il apparaît que les KPI s'en trouveraient améliorées. En effet, du fait de devoir former régulièrement des nouveaux salariés, fait perdre du temps aux « formateurs de terrain ». Ainsi, il y a une perte d'efficacité et d'efficience.

En agissant sur le salaire, élément important du bien-être dans l'entreprise, les salariés se verraient moins absents pour cause de maladie.

Il va de soi que cette évolution peut prendre en compte la formation à laquelle a droit tout salarié. Du fait de l'atténuation du turn-over par cette méthode, les fonds de formation seraient donc atténués pour les nouveaux arrivants, et bénéficieraient aux salariés les plus anciens.

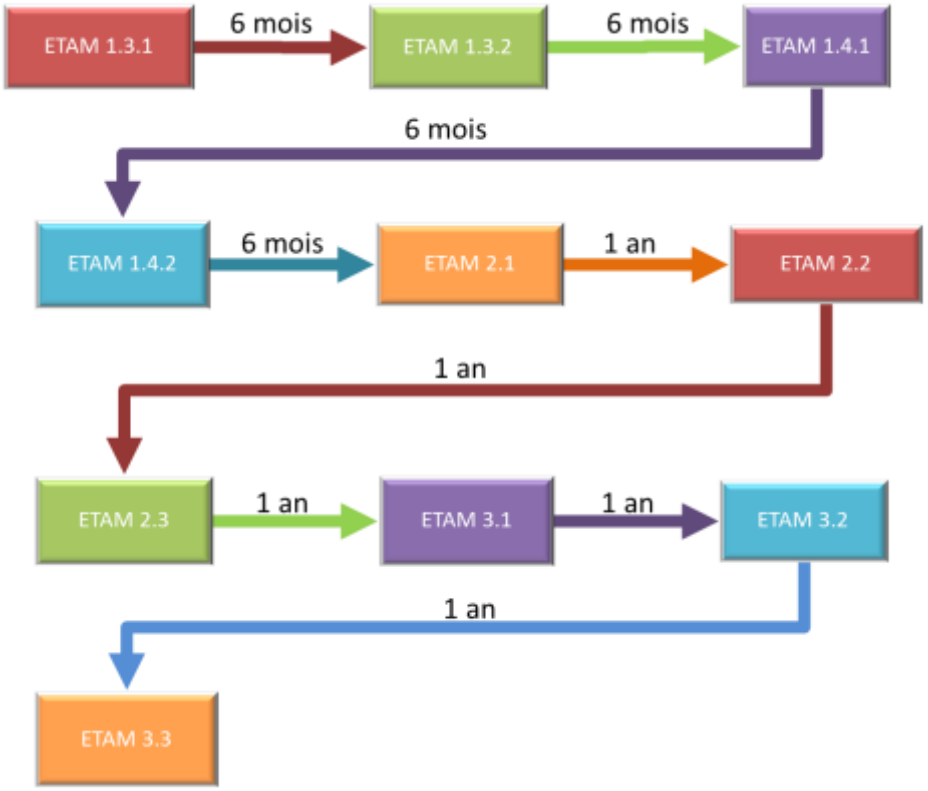
Les schémas présentés ne tiennent pas compte des évolutions de poste que le salarié peut choisir. Il va de soi, qu'un employé qui prend des responsabilités doit voir son coefficient évoluer en fonction de celles-ci.

Aujourd'hui, bon nombre de salariés possèdent des responsabilités intrinsèques à leurs fonctions, mais que l'entreprise ne reconnaît pas.

C'est également une des parts de responsabilité que l'entreprise a dans le départ des salariés, qui par leur expérience acquise, peuvent se « vendre » dans d'autres entreprises, au plus offrant.

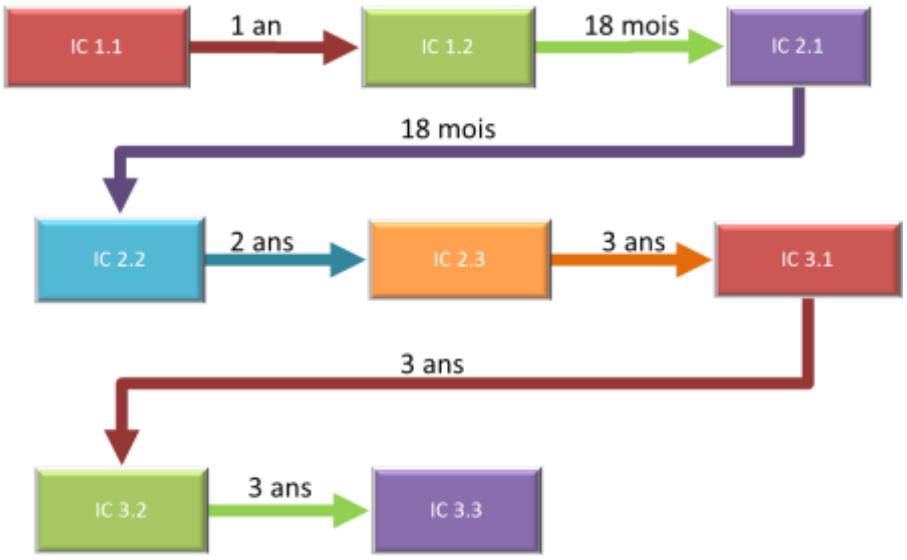
De ce fait, nous proposons le schéma d'évolution suivant :

a) Etam



Un salarié ETAM atteindrait donc les premiers niveaux d'Agent de Maîtrise au bout de 5 années de présence. D'un point de vue salaire, les efforts concédés par le salarié se verraient donc congratulés par l'entreprise d'une moyenne de 105 euros bruts par an, sans tenir compte des augmentations annuelles, qu'elles soient collectives ou individuelles.

b) Cadres



Pour les cadres, la durée d'évolution demeure plus longue, il leur faudra 15 ans pour parvenir à l'échelon le plus haut.

c) Passage d'ETAM à Cadres

Au bout d'un certain nombre d'années les ETAM pourront bénéficier d'une promotion sociale :

Ainsi au bout de 25 années de service dans l'entreprise, le salarié pourrait atteindre le dernier niveau des cadres. Compte tenu du fait que bon nombre de salariés font des études longues, leur fin de carrière peut être assurée à des postes à responsabilités.

4. Remise à plat du système informatique de gestion du personnel

Nos statistiques ont mis en évidence un certain nombre de problèmes liés au Système d'Information salariale de l'entreprise (SIRH). Si la volonté de l'entreprise est bel et bien de sélectionner un logiciel permettant plus de

souplesse dans les actions des gestionnaires de paie, des Ressources Humaines…etc. il convient de ne pas dupliquer l'actuelle base de données.

Ainsi, il s'agirait de remettre à plat les intitulés de postes de façon à uniformiser leur saisie (majuscule, minuscule, masculinisation, féminisation, caractères accentués ou non…). En appliquant cette méthode, nous avons réussi à supprimer plus de 10 postes en doublon.

D'un point de vue métier, il serait appréciable, pour diminuer le nombre de libellés d'emploi (295 actuellement), de regrouper certaines catégories de postes. En effet, pour des fonctions similaires, il existe plusieurs dénominations de poste (par exemple TECHNICIEN(NE) HELP DESK <-> TECHNICIEN(NE) HOT LINE). Il est donc nécessaire de les rationnaliser.

En diminuant le nombre de métiers dans l'application, il serait alors plus facile d'établir une véritable grille des salaires (cf. point suivant), qui n'existe pas actuellement, et qui fait défaut aujourd'hui à bons nombres de salariés, qui n'ont pas de références salariales.

Les métiers ne sont pas les seuls obstacles. Il est apparu que certains autres champs sont également soit en minuscules, soit en majuscule, ce qui peut générer des soucis dans les extractions d'informations, les requêtes devant être réalisées en tenant compte de ces différences d'écriture.

En concomitance avec le point 1 des améliorations proposées par la CFE CGC, ces consolidations permettraient à l'entreprise un réel travail de fond. Il serait alors plus facile de gérer les carrières et les évolutions des salariés. Ce serait un gain de temps au niveau Ressources Humaines et service Paye à tout niveau.

5. Une véritable grille de salaire et d'évolution salariale

La Convention Collective reste très générique sur les salaires et ne traite que des minima sociaux de la Branche.

En établissant une grille de salaire des postes de l'entreprise, celle-ci permettrait la mise en œuvre d'une politique sociale compréhensible par l'ensemble des salariés et partenaires sociaux.

Elle permettrait de réduire les potentiels conflits sociaux, les situations d'injustice et de démotivation des salariés, évitant ainsi le favoritisme, l'individualisation des éléments de rémunération.

D'autre part, elle aurait l'avantage de donner une idée de rémunération aux salariés nouvellement embauchés, et de mettre en œuvre des critères

objectifs tenant compte de l'ancienneté, de l'expérience, du niveau de responsabilité…etc.

L'exemple de grille de salaire fournie en annexe pourrait être négocié avec les partenaires sociaux mais également les représentants du personnel. Pour la CFE CGC, il conviendrait également d'y adjoindre des coefficients minimum par métier, de façon à ce que les salariés puissent identifier quel coefficient ils peuvent obtenir s'ils choisissent tel ou tel métier (en fonction des disponibilités).

On peut voir dans cet exemple que la grille de salaire tient compte également de l'une de nos préconisations à savoir l'expérience dans le poste (junior, confirmé, senior…). Une telle grille de salaire afficherait les salaires des différentes fonctions dans l'entreprise, mais mettrait également en évidence les salaires de la province en rapport avec ceux pratiqués en région parisienne.

Toutefois, il ne convient pas de diminuer le salaire d'un salarié issu de la région parisienne lorsqu'il arrive en province. C'est un point que nous avons déjà constaté dans des questions Délégués du Personnel. A l'inverse, un salarié provenant de province et acceptant un poste en région parisienne doit voir son salaire évoluer dans les salaires inhérents à la région parisienne, le coût de la vie n'étant pas le même dans les deux régions.

La variation du salaire minimum et maximum dépend de certains critères additionnels comme le niveau d'expérience et les diplômes.

Pour exemple, les critères suivants pourraient être employés :

Niveau I : salarié ayant peu d'expérience ou débutant.

Niveau II : salarié ayant de l'expérience, des connaissances ou quelques années d'expérience.

Niveau III : salarié ayant une expérience reconnue et/ou des compétences pour le poste.
Niveau IV : salarié disposant d'une bonne maîtrise pour le poste et bénéficiant de compétences acquises pour un poste similaire.

Niveau V : salarié ayant un rendement supérieur à la moyenne et ayant de l'expérience et/ou diplôme voire ancienneté dans le poste.

Niveau VI : salarié disposant d'une excellente maîtrise du poste et disposant de qualités managériales.

Il conviendrait également de faire entrer dans ce processus l'ancienneté et la formation continue des salariés. Il va de soi que ces éléments ont une part importante dans la réussite des projets. Indépendamment de ces éléments,

l'expérience professionnelle acquise est également un critère sur lequel l'entreprise peut se baser.

Il serait souhaitable que PROSERVIA réalise également une liste exhaustive des primes et leur montant (ou valeur en pourcentage quand nécessaire). Cette liste indiquerait également quel métier est concerné. Cela permettrait aux salariés de connaître à quel régime salarial il serait apparenté s'il changeait de poste. C'est une mesure qui permettrait également une certaine transparence vis-à-vis des salaires et avantages pratiqués dans l'entreprise.

A l'heure actuelle, PROSERVIA a une forte tendance à traiter des problématiques de primes et salaires en mode individuel. Cela crée inévitablement un sentiment d'inégalité de traitement, et laisse le mécontentement perdurer.

6. Le respect de la Convention Collective

Pour parfaire nos propositions, nous en venons à **l'application stricte de la Convention Collective**.

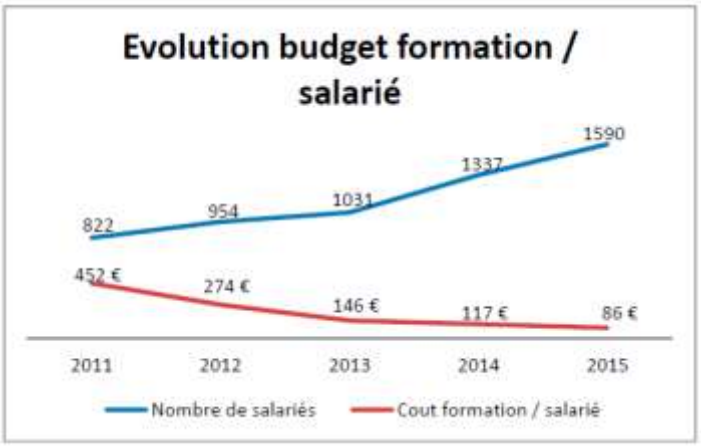
Il est clair, qu'à partir des éléments transmis dans ce document, nous pouvons douter de la réelle volonté de l'entreprise à suivre les règles édictées par la Convention Collective. Elle tend plus à les interpréter à son avantage qu'à celui des salariés.

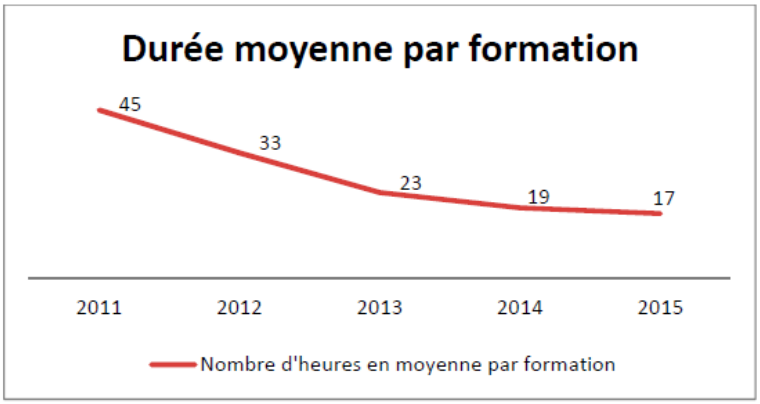
Les cas répertoriés dans cette analyse sont déjà nombreux, mais il semble évident que l'entreprise, même si elle a repris le passif d'autres sociétés rachetées, n'a pas su, rapidement, se remettre dans les lignes conductrices de la Convention Collective, malgré les différents avertissements que la CFE CGC a pu réaliser.

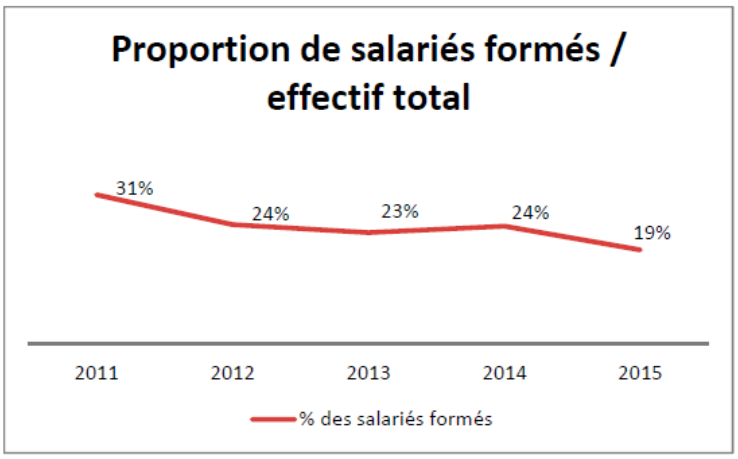
Nous savons, et sommes conscients, que c'est un travail difficile. **Néanmoins, l'application de la législation demeure être un rempart face aux nombreux recours qui semblent apparaître devant les juridictions.**

7. Une réelle politique de formation

Depuis 2011, le Comité d'Entreprise a refusé les différents plans de formation proposés par la Direction. Les raisons sont les mêmes sur ces années successives : baisse du budget de formation. Les schémas ci-dessous sont tirés du « *PV du CE du 30/09/2015* » disponible sur l'Intranet.







Ainsi l'avis du Comité d'Entreprise est justifié :

Avis du Comité d'Entreprise

Depuis 4 ans, le Comité d'Entreprise donne un avis défavorable sur le bilan formation, le bilan annuel s'est à nouveau détérioré. La mise en place d'un outil d'Elearning a été un échec reconnu par la Direction. L'arrivée d'un interlocuteur unique le 1er octobre répond à la demande faite par le Comité d'Entreprise en septembre 2014. Cependant, la politique de réduction des couts de la formation risque de défavoriser les salariés sur leurs attentes en formation. La Direction maintient son discours sur le respect du minimum légal de son obligation de formation.
La Comité d'Entreprise vote et donne un avis défavorable à l'unanimité.

Cet avis ne concerne pas les salariés des entreprises rachetées (ATOS, IBM), puisqu'il est intervenu avant la fusion de PDS et PWS. Mais il démontre que l'entreprise ne fait pas d'effort particulier sur la formation, contrairement à ce qu'elle annonce.

La mise en œuvre de SYFADIS n'améliore pas le processus, tant la communication sur l'outil ne semble pas claire au niveau du management. De même, les salariés qui souhaiteraient passer des formations e-learning ne savent pas comment demander, ou utiliser le logiciel parfois.

D'un point de vue pratique nous trouvons regrettable que la documentation associée à cet outil, ne soit disponible que lorsque l'on est connecté à SYFADIS, alors que celle-ci comporte des informations sur la connexion et ce que l'on peut réaliser avec l'outil.

Nous avons pu également constater que certains salariés n'ont pas obtenu de formation depuis plusieurs années. Or l'entreprise se doit de maintenir les compétences de ceux-ci dans leur emploi comme précisé dans l'article L6321-1 du Code du Travail.

Actuellement, PROSERVIA masque ses responsabilités en termes de formation en comptabilisant les formations de sécurités que tout à chacun doit suivre en raison du passage de certaines Certification ISO. Cela ne permet pourtant pas aux salariés de monter en compétence.

Même si PROSERVIA consacre pour l'année 2016 quelques 950 000 € (annoncés) au plan de formation, dans les faits, ceux-ci se trouveront dégrevés de ces formations sécurité. Ce montant total de la formation, nous a amené à calculer le montant par salarié, soit 339.28 € par personne et par an. Ce coût augmente par rapport aux années précédentes mais ne semble pas encore suffisant, compte tenu des retards de formation dont certains salariés font l'objet.

De plus, nous avons pu noter que des dédits de formation sont quasi systématiques dans la plupart des services et sont inscrits dans certains contrats de travail. Ainsi, dans un compte rendu des délégués du personnel du 15/02/2012, on peut trouver un barème :

Pour ce faire, un barème précis a été défini par la Direction en fin d'année passée :

- Dédit d'une durée de 6 mois pour des formations dont le coût est supérieur à 450 €uros et inférieur ou égal à 1000 €uros
- 9 mois pour des formations dont le coût est inférieur ou égal 1500 €uros
- 12 mois pour des formations dont le coût est inférieur ou égal 2000 €uros
- 18 mois pour des formations dont le coût est inférieur ou égal 3000 €uros
- 24 mois pour des formations dont le coût est supérieur à 3000 €uros

Il ne nous a pas été possible de retrouver une note de service sur ce sujet sur l'intranet. Il apparaît également que ce barème ne semble pas suivi d'effet, et que les dédits de formation sont mis en œuvre à la « tête du client ».

Dans ces mêmes dédits de formation, le coût du salaire est intégré, ce qui est contraire à la législation en cours (Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 23 octobre 2013, 11-26.318, Inédit).

Dans les exemples de dédit de formation dont nous avons eu connaissance, il s'avère également qu'il n'est pas mentionné de proportionnalité dans les montants et les modalités du remboursement à la charge du salarié (Cass. soc. 4 fév. 2004, n° 01-43.651).

Par ces faits, l'entreprise ne permet donc pas aux salariés d'évoluer dans leur métier, même s'ils changent de fonction en cours d'année. La formation est donc vue comme une contrainte plutôt que comme un avantage.

8. Bien-être au travail

Le bien-être au travail est un enjeu croissant pour les entreprises de plus en plus confrontées à un environnement économique imprévisible et, dans cette perspective, beaucoup de sociétés deviennent dépendantes de la volonté de leurs salariés à « aller au-delà » pour contribuer à la réussite de leur entreprise.

Encourager le bien-être au travail en implémentant des politiques actives dans ce domaine impacte positivement l'engagement des salariés et, la performance durable des entreprises.

a) Le quotidien

Dans nos contextes professionnels actuels, il semble difficile d'effectuer des temps d'intériorisation, tant la tentation est grande de vouloir aller toujours plus vite, et du fait de se sentir pressé ou sous pression : délais de plus en plus serrés à tenir, charge ou durée de travail en augmentation, quasi instantanéité de l'information et des communications... Il est difficile de prendre le temps de « *lever le nez du guidon* ». Car au-delà du cadre professionnel, il y a tout le quotidien, familial, personnel, amical à vivre.

b) Le syndrome d'épuisement professionnel ou burnout

Mieux comprendre pour mieux prévenir, un document de la Direction générale du Travail (DGT) détaille les moyens et les actions collectives et individuelles qui peuvent être mis en œuvre pour agir sur ses facteurs de risque : http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Exe_Burnout_21-05-2015_version_internet.pdf

Interview de Sandrine GAULTIER et Christian NANITELAMIO, FONDATEURS et DIRIGEANTS de CS Développement

Comprendre les risques psychosociaux, le stress et la pénibilité au travail afin de comprendre les maladies liées au stress et essayer d'y remédier : https://www.youtube.com/watch?v=HDRRh4JgBIA

c) Et PROSERVIA alors dans tout ça ?

Aucun chiffre, aucune information ne sont communiqués aux membres des instances représentatives du personnel (difficulté d'établissement du rapport annuel sur la médecine du travail, pas d'information sur les arrêts maladie…). Pas d'adhésion aux services de santé au travail (SST) non plus alors qu'ils sont fortement recommandables pour le suivi et la transparence en matière de santé.

Afin d'assurer le suivi médical des salariés, le Code du travail impose à l'employeur d'organiser ou d'adhérer à un service de santé au travail. Ces derniers sont organisés sous la forme soit d'un service autonome, soit d'un service de santé au travail interentreprises (SSTI). **(Article L4622-2 et suivants).**

Même si l'entreprise profite de services de Médecins du Travail externes, il n'existe aucune coordination entre ceux-ci, les données fournies ne permettent pas de se faire une idée de la santé des salariés au sein de l'entreprise.

Par ailleurs, PROSERVIA fait en sorte de réaliser des réunions CHSCT sur Nanterre, sachant que le Médecin du Travail de Nantes ne pourra se déplacer. Elle s'absout donc des conseils et préconisations qu'il pourrait fournir à l'entreprise.

De plus, s'agissant des obligations légales, la Direction semble se contenter des mesures obligatoires et nécessaires. Elle ne cherche pas à développer des mesures d'amélioration au-delà de ses obligations légales. De même, bien souvent, elle consulte les instances du personnel une fois les projets mis en place. De nombreux délits d'entrave ont été constatés et figurent dans les PV des instances de représentation du personnel. **Tout cela nuit à une bonne ambiance dans le dialogue social, laissant planer le doute sur la réelle volonté de l'entreprise d'améliorer les conditions de travail de ses salariés**.

Les différentes réorganisations des services depuis plusieurs mois n'aident pas à la mise en œuvre d'une politique sociale. En effet, les salariés ne savent plus quels sont les managers, et se demandent s'il existe encore quelqu'un

pour piloter l'entreprise. Si les managers sont inquiets, il va de soi que cette inquiétude transparaît également auprès de l'ensemble des salariés qui ne comprennent plus le mode de fonctionnement de PROSERVIA. Ces éléments se rajoutent au stress quotidien des salariés qui considèrent qu'ils ne sont plus que des chiffres d'affaire (comme déjà indiqué dans la « Lettre ouverte au Président Directeur Général », il y a pratiquement un an.

Subséquemment à ces éléments nécessaires à la santé des salariés, nous nous sommes penchés sur le bien-être au travail dans l'entreprise, en reprenant l'ensemble des documents des Délégués du Personnel, du CE et du C.H.S.C.T.

Lors de notre « *Lettre ouverte au Président Directeur Général* » nous avions soulevé un nombre de points défaillants pour lesquels les salariés n'ont pas vu d'amélioration. Bien au contraire, ils estiment que cela ne s'est pas amélioré. Le stress au travail est l'une des composantes principale de ce mal-être au travail. L'entreprise ne souhaite pas communiquer sur le nombre d'heure concernant les arrêts maladies, et il s'agit là d'un élément important pour juger de la santé des salariés mais aussi de l'entreprise. Cela affecte directement la productivité et par conséquent le chiffre d'affaire perçu.

A de nombreuses reprises les mêmes dossiers reviennent sur la table des réclamations des Délégués du Personnel (Cf. intitulés des questions DP des Régions) :

- **Problématique de santé :**

  - Ports de charges
  - Problématique de véhicule de service
  - Utilisation de matériel de découpe d'inox inapproprié et mettant en danger la santé au travail des salariés concernés
  - Retard, voire absence, de visite médicale d'embauche
  - harcèlement, de tentative d'intimidation, de brimade, de sous-entendus de certains managers et de responsables

- **Problématique de Temps de Travail :**

  - Problème de saisie du Temps de Travail, non validation de certaines journées de travail effectué – falsification de CRA
  - Problèmes de paiement des heures supplémentaires, des astreintes…etc.
  - Nombreuses heures supplémentaires dépassant les quotas règlementaires du Code du Travail et de la Convention Collective

- **Problématique de Gestion du Personnel**

  - Ordres de mission tardifs
  - Problème de suivi de carrière – entretiens non clôturés
  - Non application des accords d'entreprise
  - Incohérences entre le discours de la Direction et la mise en œuvre des consignes par les managers qu'ils soient de production ou des Ressources Humaines
  - Non paiements de certains frais professionnels
  - Entrave au bon fonctionnement des délégations du personnel

Cette liste à la Prévert n'est pas exhaustive et démontre qu'il existe énormément de problèmes qui ne sont pas résolus et semblent récurrents**.** Certaines questions reviennent systématiquement dans les réunions mensuelles, et cela ne donne pas l'impression que l'entreprise veuille avancer dans leur résolution.

Il apparaît également, que malgré le travail important réalisé par le Service en charge de la R.S.E. et de la Q.V.T, certaines préconisations n'ont pas été prises en compte (formations sur Gestes et postures par exemple). Nous nous étonnons que l'entreprise en soit encore à ne calculer que le coût de telles mesures et ne prenne pas en compte le retour sur investissements que cela pourrait apporter à court, moyen et long terme. Au-delà de la communication, il faut des actes !

Depuis janvier 2016, la Délégation du Personnel, toutes régions confondues, a pu poser 1004 questions principales. Ce chiffre n'intègre pas les sous questions qui ont pu être rédigées. Cela s'avère très révélateur de la difficulté du dialogue social et de l'application des différentes règles au sein de l'entreprise. La comparaison avec les années précédant le rachat de PROSERVIA par Manpower amène à considérer qu'un nombre conséquent de sujets reste récurrent dans l'entreprise. Il ne semble donc pas qu'il y ait une volonté d'amélioration.

Le mal-être au travail, le burn-out, la désorganisation, les différences de traitement… font que l'entreprise est soumise à un fort turn-over, ce qui semble révélateur d'un problème de fidélisation. Actuellement, pour deux recrues entrant dans l'entreprise, une remplace un salarié sur le départ. Nous sommes donc loin des ambitions de 4000 salariés pour 2017. La Direction nous a donné comme motif de ces départs que « *c'est la vie d'une E.S.N., d'une entreprise* ». Nous répondons à ceci que « *la fatalité n'existe que lorsqu'on y croit* ».

Afin de comprendre en conséquence les potentiels départ, nous nous sommes également livrés à un comparatif des avantages sociaux dans différentes entreprise. Il en ressort que PROSERVIA ne fait pas partie des premières au classement.

	PROSERVIA	GFI	Neo-soft	SOPRA - STERIA	ATOS WorldLine	ALTEN
Nombre de jours de congés payés	25	25	25	25	32	25
Nombre de jours de RTT par an	0 à 12	9 à 11	5 à 6	10 à 12	12 à 14	10
Nombre de jours d'ancienneté par an	0 à 3	0 à 2	0	N/A	1 à 3	2
Nombre de jours de fractionnement	2	2	0	0	0	0
Possibilité de télétravail	non	Non		non	oui	
Nombre de jours maximum par an sur un compte épargne temps	5	N/A	5	0		5
Self d'entreprise	non		Non	non	oui (sous conditions)	0
Tickets restaurant	oui		Oui	Oui (sous conditions)	oui (sous conditions)	Oui
Prime d'intéressement - montant moyen annuel	0	0 à 50		0 à 2000	1500 à 3000	140
Participation aux bénéfices - montant moyen annuel	variable	0.0% - 50.0% du salaire mensuel		800 à 1600	100 à 500	40
Treizième mois	non	Oui		Oui (sous conditions)		Non
Part variable sur objectifs individuels	montant inconnu	N/A				?
Montant des autres primes	montant inconnu	0			0 à 2500	1840
PEE / PEG : plan d'épargne entreprise ou plan épargne groupe	oui	Non	Non	Oui	oui	2

	PROSERVIA	GFI	Neo-soft	SOPRA - STERIA	ATOS WorldLine	ALTEN
Convention collective	SYNTEC	SYNTEC	SYNTEC	SYNTEC		
Complémentaire retraite ou PERCO	oui	Oui (sous conditions)	non	Non		Oui
Mutuelle d'entreprise	oui	Oui	oui	Oui	oui	Oui
Régime de prévoyance santé	oui	Oui	oui	Oui	oui	oui
Salle de sport	non	Non		Non	non	non
Crèche d'entreprise	non	Non	non	Non	non	non
Parking salariés	oui (sous conditions)	Oui (sous conditions)	non	Oui (sous conditions)	oui (sous conditions)	oui
Tickets cinéma à prix réduit	oui	Oui		Oui		oui
Chèques vacances	oui	Oui		Oui		oui
Activités culturelles et sportives	oui	Oui		Oui		oui
Chèques cadeaux	non	Oui		Oui		oui
Locations de vacances et subventions voyage	oui	Oui		Oui	oui	oui
Comité d'entreprise - CE CCE	oui	Oui		Oui	oui	oui
Clause de non concurrence	oui		non			
Clause de dédit de formation	oui		non			
Clause de mobilité	oui		non			
période d'essai	oui		non			

Les zones grisées correspondent au fait que nous n'avons pas obtenu d'informations sur le sujet.

Il est donc compréhensible que devant le peu d'attrait que possède l'entreprise, les salariés ou les recrues potentielles fassent le choix de quitter l'entreprise ou de ne pas y entrer.

Les salariés sont en droit d'estimer qu'ils ont plus de contraintes que d'avantages à travailler pour PROSERVIA. La culture d'entreprise est donc directement impactée par ces constats, et semble de ce fait quasi inexistante. Ainsi, même si la cooptation semble vouloir fonctionner, il s'avère que l'envie des salariés à faire de la promotion de leur entreprise est très limitée.

Dans cette copie d'écran, même si la tendance semble s'améliorer, la note n'est pas suffisamment élevée pour que l'entreprise puisse attirer les potentiels candidats. On peut y voir notamment que les salaires sont très mal notés, et que les salariés, ayant rédigé un commentaire, sont inquiets de la politique commerciale. On peut noter également qu'une majorité de salariés a donné un avis moyen (<=3 étoiles) mais que les 2 et 1 étoiles sont très importants dans la répartition des avis.

D'une manière générale sur les autres sites de notation concernant PROSERVIA, il est possible d'y retrouver les mêmes notations.

Néanmoins, on peut s'apercevoir que les salariés notent de façon très négative leur entreprise. Malgré cela c'est un paramètre à prendre en compte pour faire en sorte d'attirer les potentiels candidats.

Le baromètre social de Manpower peut être un indicateur. Malheureusement, nous n'avons pas un réel retour du résultat de ce questionnaire. Il n'est donc pas suffisamment adapté à notre entreprise.

Nous pensons que la mise en œuvre d'une enquête sociale sur le bien-être au travail permettrait à l'entreprise de comprendre les difficultés des salariés et trouver des solutions pérennes à celles-ci, de façon à juguler les départs par de réelles mesures visant à conserver les salariés dans leurs emplois.

Dans un article concernant le bien-être au travail, la société ALOREM, cabinet de Conseil en Valorisation des Ressources Humaines, spécialisé dans le développement de la performance professionnelle et de l'épanouissement au travail, fournit nombre d'information sur ce sujet, estime que les **gains d'une politique de bien-être au travail s'échelonnent sur le terrain de 2 à 10 pour 1** (le plus courant est de 5 à 8 pour 1). (http://www.alorem.fr/bien-etre_travail_rentable.html)

Nous ne pouvons qu'encourager à mettre en œuvre une réelle politique de bien-être au travail, sans considérer essentiellement les coûts immédiats que cela peut engendrer. Celle-ci permettrait d'obtenir un retour sur investissement très rapide.

C. Conclusion

Il apparaît que l'entreprise ne prend pas en compte un certain nombre de paramètres pour élaborer et mettre en œuvre une politique sociale digne de ce nom. Cette étude a permis de faire ressortir que la mise en application de la Convention Collective par l'entreprise est loin d'être une réalité.

Il lui incombe donc de se donner les moyens pour parvenir à maîtriser ses coûts de personnels, mais également à faire en sorte de juguler le turn-over qui coûte indirectement à l'entreprise (formation, insatisfaction des clients, surcharge de travail, arrêt maladie…).

A terme, sans un travail de fond sur les sujets exposés, l'entreprise accentuera la souffrance de ses salariés. Il est évident que les risques psycho-sociaux s'accroitront (grève, burn-out, augmentation des arrêts maladie…etc.). Cette surenchère de risques ne fera qu'amplifier les problématiques des contrats. Il y a donc un risque également sur le commerce et sur les objectifs de l'entreprise.

Il nous semble important de déclencher, comme vient de le faire notre société mère, une politique globale de Qualité de Vie au Travail.

Même si cela a un coût de départ, il nous semble impératif de réaliser des modifications importantes dans les mentalités d'une part, mais également dans la prise en compte de nombreux critères qui doivent entrer en compte dans la rémunération des salariés. Le R.O.I d'une politique salariale à la hauteur des attentes de tous arrivera d'autant plus vite avec une mise en conformité des situations et une communication idoine.

Si PROSERVIA s'est donné comme objectif d'être dans les 5 premières entreprises de France du marché du service informatique de proximité, et atteindre les 4000 salariés escomptés, elle ne peut donc continuer à multiplier les nombreux postes, coefficients, classifications, sans les rationaliser.

Sans une réelle politique sociale, l'entreprise ne pourra se développer comme elle le souhaite. Plus PROSERVIA engrangera de retard, plus elle aura des difficultés à réaliser ce travail de remise aux normes.

Somme toute, il convient dans les plus brefs délais (délai inférieur à un mois) de réajuster l'ensemble des salaires qui ne correspondent pas aux prescriptions de la Convention Collective. L'entreprise se doit de prendre en compte l'expérience et l'ancienneté dans les postes pour réaliser une revalorisation des salaires concernés. C'est l'une des bases essentielles de notre étude et de la législation.

Les membres de la CFECGC restent à votre disposition pour négocier et échanger sur ce rapport et tous les sujets importants qui en ressortent. Nos compétences sont à votre service pour co-construire les actions nécessaires pour une pérennité et une performance globale de l'entreprise.

D. Annexes

1. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Annexe 1 Classification ETAM

ANNEXE 1-1

DISPOSITIONS / MODALITÉS GÉNÉRALES

DISPOSITIONS

ARTICLE 1 -
OBJET

Il est institué un système de classification du personnel visé, en trois fonctions, chacune de ces fonctions étant subdivisée en un certain nombre de positions auxquelles sont affectées des coefficients.

Ces coefficients serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

MODALITÉS GÉNÉRALES

ARTICLE 2 -
CLASSEMENT

Tout le personnel E.T.A.M. devra être classé d'après la classification évoquée à l'article 1.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fonctions et positions applicables à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement toutes les positions.

ARTICLE 3 -
REFERENCE AU NIVEAU DE FORMATION

Les indications des niveaux de formation ne signifient pas qu'il existe nécessairement une relation conventionnelle entre niveau de formation et niveau d'activité (niveau fonctionnel).

Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se satisfait normalement du type de formation indiqué, les connaissances correspondant à ce niveau de formation pouvant être acquises tant par expérience professionnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation.

Le classement professionnel est en tout état de cause déterminé par les fonctions réellement exercées par le salarié.

ARTICLE 4 -
MISE EN PLACE DU NOUVEAU SYSTEME DES ENTREPRISES

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le 1er septembre 1988, pour étudier et mettre en place le classement, d'après le nouveau système, du personnel visé par l'article 2.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

PIÈCE JOINTE CLASSIFICATION

CODE DU TRAVAIL (LIVRE I)
ARTICLE L-133-5 (extrait)

La Convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L-132-5, L-132-17, les dispositions concernant :

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an [...].

FONCTIONS D'EXÉCUTION

ASPECTS FONDAMENTAUX

OBJET

Le travail de l'agent consiste à réaliser, dans le détail, des opérations programmées.

MODELES D'ACTION

Pour conduire ce travail l'agent se réfère à des processus opératoires enseignés.

DEMARCHE INTELLECTUELLE

L'agent procède du particulier au particulier par simple identification.

DÉFINITION GLOBALE

CONTENU

Exécution de travaux constitués dans leur ensemble de modes opératoires définis, codifiés et ordonnés.

CARACTERISTIQUES COMMUNES

1- Aspect unitaire et monotype du travail,

2- Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre modes opératoires divers limités et bien définis,

3- L'exercice de la fonction se satisfait de la connaissance du contexte immédiat du travail,

4- Autonomie limitée, la non conformité des travaux étant aisément contrôlable.

FORMATION

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation VI, V bis, V et IV b de l'Education Nationale.

POSITIONS

POSITION 1.1

L'exercice de la fonction consiste en l'exécution d'opérations simples et répétitives reproduisant des modes opératoires en nombre limité et préalablement démontrés. Se satisfait d'une formation équivalente au niveau VI de l'Education Nationale et d'une courte période d'adaptation.

POSITION 1.2

L'exercice de la fonction :

- comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers.
- nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier.
- se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V bis de l'Education Nationale.

POSITION 1.3

L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant les séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail :

- en choisissant et mettant en œuvre les moyens d'exécution
- en enchaînant les séquences
- en contrôlant la conformité des résultats

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V de l'Education Nationale.

POSITION 1.4

De plus, l'exercice de la fonction recouvre :

- ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues,
- ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec autonomie,
- ou bien une fonction de position 1.3 comportant en outre un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes des positions 1.1 et 1.2.

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V et IV b de l'Education Nationale.

FONCTIONS D'ETUDES OU DE PRÉPARATION

ASPECT FONDAMENTAUX

OBJET

L'activité de l'agent consiste, à partir d'un programme de travail, à le mettre en œuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, faire apparaître les difficultés d'ordre pratique de nature à le remettre en cause.

MODÈLES D'ACTION

Pour conduire ce travail l'agent se réfère aux méthodes et aux règles d'une technique.

DEMARCHE INTELLECTUELLE

L'agent procède du particulier au particulier par analogie.

DÉFINITION GLOBALE

CONTENU

Prise en charge **d'activités** pouvant, éventuellement, comporter un rôle d'assistance et coordination des travaux de personnels de qualification moindre.

Tâches ou études fractionnées ou cycliques se présentant sous la forme de schémas ou de programmes qu'il s'agit de développer, de finaliser ou de concrétiser en vue de leur réalisation.

CARACTERISTIQUES COMMUNES

1- Aspect pluriforme du travail (pluralité des méthodes ou des tâches).

2- Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et mise en œuvre des moyens nécessaires.

3- L'exercice de la fonction implique la connaissance d'un certain environnement (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc).

4- Autonomie relative, les contrôles de conformité n'étant pas systématiques.

FORMATION

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation IV de l'Education Nationale.

POSITIONS

POSITION 2.1

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.

POSITION 2.2

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.

POSITION 2.3

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.

FONCTIONS DE CONCEPTION OU DE GESTION ELARGIE

ASPECTS FONDAMENTAUX

OBJET

Le travail de l'agent consiste :

- à déterminer les schémas de principe qui sont susceptibles d'intégrer les éléments divers d'un problème complet et à les poser comme hypothèse de travail pour lui-même et autrui :
- à élaborer et à coordonner un programme cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui.

MODELES D'ACTION

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux principes de sa technique et aux lois les régissant.

DEMARCHE INTELLECTUELLE

L'agent procède du général au particulier par déduction.

DÉFINITION GLOBALE

CONTENU

Prise en charge de **problèmes** complets de caractère classique dans la technique considérée.

CARACTERISTIQUES COMMUNES

1- 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 coûts et de délais.

2- 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.

3- Comptes rendus d'actions sous une forme achevée (dossiers, rapports d'études).

4- Autonomie élargie, la qualité des travaux étant du domaine de l'appréciation plus que du contrôle de conformité.

FORMATION

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation III de l'Education Nationale.

POSITIONS

POSITION 3.1

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.

POSITION 3.2

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique mais nécessitant, en raison de leur nombre, et de leur variété, une expérience diversifiée.

POSITION 3.3

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.

ANNEXE 1-2

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

CIRCULAIRE N°67-300 DU 11.7.1967 DE L'EDUCATION NATIONALE

NIVEAUX I ET II

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.

NIVEAU III

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du Brevet de Technicien Supérieur, du diplôme des Instituts Universitaires de Technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (deux ans de scolarité après le Baccalauréat).

NIVEAU IV

IV - a

Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau Baccalauréat, du Brevet de Technicien (B.T.), du Brevet Supérieur d'Enseignement Commercial (B.S.E.C.) (trois ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau de Brevet d'Enseignement Industriel (B.E.I.) et du Brevet d'Enseignement Commercial (B.E.C.).

IV - b

Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du Brevet Professionnel ou du Brevet de Maîtrise (deux ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V).

IV - c

Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'Etudes Supérieures ou Techniques Supérieures.

NIVEAU V

Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du Brevet d'Etudes Professionnelles (B.E.P.) (deux ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré) et du Certificat d'Aptitude Professionnelle (C.A.P.). Provisoirement, formation du niveau du Brevet d'Etudes de Premier Cycle (B.E.P.C.).

NIVEAU V BIS

Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale d'un an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré du niveau de Certificat de Formation Professionnelle.

NIVEAU VI

Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle.

ANNEXE 1-3

MÉTHODE DE LA MISE EN PLACE DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION DES E.T.A.M.

1. POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ?

2. PRÉSENTATION GÉNÉRALE

3. APPLICATIONS

3.1 QUELQUES PRINCIPES
3.2 PROCEDURES D'APPLICATION
3.3 CONSEQUENCES PRATIQUES

4. STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

5. TABLEAU COMPARATIF DES TYPES DE FONCTIONS

6. TABLEAU DES POSITIONS

7. ILLUSTRATION SUR QUELQUES FILIÈRES

1. Pourquoi une Nouvelle Classification ?

Le système de classification actuellement en vigueur a vieilli : certaines fonctions n'étaient pas prises en compte.

Le nouveau système consiste essentiellement en un cadre général et souple permettant de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères :

- communs à toutes les filières professionnelles,
- prédéterminés dans leur formulation, leur nombre et leur gradation. Il n'y a pas de correspondance systématique générale entre les anciens et les nouveaux coefficients.

2. Présentation Générale

Ce nouveau système organise la hiérarchie des fonctions quelle que soit la filière ou le métier considéré :

- suivant un grille unique pour toutes les fonctions,
- en trois types de fonctions :

  1 - Fonctions d'exécution.

  2 - Fonctions d'études ou de préparation.

  3 - Fonctions de conception ou de gestion élargie

eux-mêmes subdivisés en positions internes (12 positions au total).

Dans la forme et le contenu du nouveau système, ont été recherchées :

- l'homogénéité : types de fonctions et positions sont identifiés et définis à partir d'une méthode unique ;
- la cohérence : les positions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux positions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ainsi la progression ;
- l'adaptabilité : les définitions présentent un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications de l'exercice des métiers.

Les définitions des types de fonctions découlent toutes d'une conception unique qui analyse les fonctions au travers de leurs aspects fondamentaux :

- objet du travail,
- modèles d'actions,
- démarches intellectuelles ;

pour en tirer des définitions générales portant sur les :

- contenus,
- caractéristiques communes (autonomie, responsabilité...),
- connaissances requises,

Les définitions de positions dérivent également d'une conception commune ; elles sont établies principalement à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir.

3. Applications

3.1 - QUELQUES PRINCIPES

L'application de la nouvelle classification suppose que soient respectés les principes suivants :

- les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les fonctions qu'ils occupent : c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de leurs fonctions et non de la hiérarchie de leurs seules aptitudes :
- les fonctions seront affectées d'un nouveau coefficient : on ne saurait perdre de vue que tout nouveau système de classification est novateur et donc doit pouvoir se traduire par une nouvelle hiérarchie des fonctions ;
- les définitions contenues dans la convention constituent la référence officielle pour classer chaque fonction.

3.2 - PROCEDURE D'APPLICATION

3.2.1 SCHEMA DE L'APPROCHE PROPOSEE

1 Recenser les filières existantes

2 Recenser les fonctions par filières

3
Décrire les fonctions par rapport aux critères

4
Classer par rapport aux types de fonctions

5
Classer par rapport aux positions

6
Vérifier la cohérence générale du classement

7
Positionner les salariés

8
Vérifier la cohérence individuelle

9
Présenter

Les entreprises pourront trouver avantage à procéder à des séances d'information (pour les points 1 à 6 de la procédure) et à appuyer les analyses individuelles par des procédures de dialogue et de concertation (points 7 et 8).

3.2.2. - EXPLICATION

Au niveau de l'entreprise, il y a lieu de :

1 - Recenser, compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les différentes filières existantes.

Définition de la filière :

La filière comprend l'ensemble des fonctions qui correspondent à des degrés divers de difficulté d'une même spécialité professionnelle et qui, par conséquent, s'inscrivent à divers coefficients de l'échelle hiérarchique de la classification générale.

Exemples : Secrétariat, Comptabilité, Documentation, Bureau de dessin, Laboratoire, Exploitation informatique.

2 - Recenser dans chaque filière les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées. Par exemple, pour la filière Secrétariat, on peut recenser les fonctions suivantes : Secrétaire de département, secrétaire d'un groupe d'ingénieurs, secrétaire débutante...

On pourra se référer aux définitions générales ou particulières à la filière si elles ont été établies.

Cependant, des difficultés pourront être rencontrées pour identifier la filière à laquelle appartient une fonction : sur ce point, il faut que la réponse apportée soit souple et permette facilement, suivant les circonstances, le passage d'une filière à l'autre.

En effet, la notion fondamentale est la notion de type de fonction et de position, et celle-ci est fixée en se référant à des critères cohérents entre eux et homogènes quelles que soient les filières.

3 - Les décrire en faisant ressortir notamment le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, la difficulté des tâches, les connaissances requises.

4 - Rechercher le type de fonction dans lequel entre la fonction à analyser. Pour cela, se reporter aux définitions du nouveau système de classification : en effet, il y a un seuil de qualification important entre chacun des 3 types et celui-ci doit être aisément repérable à l'aide des critères suivants :

- objet du travail,
- modèles d'action et démarches intellectuelles,
- autonomie :

nature des instructions hiérarchiques et contrôle des résultats,

- responsabilités,
- connaissances requises.

5 - Préciser ensuite la position à l'intérieur du type de fonction. Cette identification se fait principalement à l'aide des critères suivants de la nouvelle classification :

- complexité, difficulté du travail à accomplir,
- autonomie,
- compétences requises, expérience.

Pour effectuer ce classement, on pourra se référer :

- au tableau comparatif des types de fonctions (les trois niveaux hiérarchiques de base),
- au tableau des positions (les 12 positions).

6 - Vérifier la cohérence générale du classement par fonction et par filière compte tenu du contexte de l'entreprise.

7 - Placer les salariés dans la hiérarchie des fonctions et positions préalablement établies.

Pour qu'un salarié soit situé dans un groupe et une position donnés, il faut qu'il réponde à chacun des critères requis et pas seulement à l'un d'entre eux.

Ainsi, un salarié ne peut prétendre être classé dans le type de fonction 3 du seul fait qu'il est titulaire du BTS, encore faut-il qu'il assume intégralement les responsabilités correspondant à ce type de fonction.

Dans la lecture des définitions relatives aux types de fonctions 2 et 3, il y a lieu de ne pas se méprendre. Certaines caractéristiques s'appliquent à la lettre aussi bien à des positions de cadres qu'à des positions de coordination de travaux ou de projets relevant traditionnellement des E.T.A.M. En pratique, chaque profession a su fixer une limite entre cadres et non cadres prenant généralement en compte la difficulté des problèmes traités et les connaissances requises, la faculté d'adaptation que donne une certaine culture ou encore l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bien reconnaître cette limite, variable d'un corps de métier à l'autre et de la respecter au cours du travail de classification.

3.2.3 - ILLUSTRATION SUR QUELQUES FILIERES

En annexe 3 figure un exemple d'application de la nouvelle classification pour quelques fonctions les plus couramment rencontrées dans les entreprises.

Cet exemple présente un positionnement moyen des fonctions, qui doit correspondre à la plupart des situations sans être impératif.

Les appellations figurant dans cet exemple n'ont aucun caractère normatif, chaque entreprise ayant ses propres appellations.

3.3 CONSEQUENCES PRATIQUES

REMUNERATION

La Convention Collective prévoit les rémunérations minimales par coefficient.

En aucun cas, son application ne pourra être cause de diminution de la rémunération d'un salarié.

A chaque coefficient peut correspondre une plage de salaires déterminée par la politique de rémunération de l'entreprise. En particulier, rien n'interdit que le salaire maximum pratiqué à un coefficient donné soit supérieur au salaire de début du coefficient supérieur.

A chaque position correspond un coefficient. Les coefficients permettent de fixer les minima salariaux afférents aux différentes positions de la grille suivant une relation de la forme suivante :

Salaire minimum =
coefficient x valeur du point + partie fixe

CONSEQUENCE A L'EGARD DES REGIMES DE RETRAITE ET DE PREVOYANCE

Aucune modification individuelle n'interviendra dans l'affiliation aux Régimes de Retraite et de Prévoyance.

4. STRUCTURE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION

Fonctions d'exécution	
Positions	Coefficients
1.1	200
1.2	210
1.3.1	220
1.3.2	230
1.4.1	240
1.4.2	250
Fonctions d'étude ou de préparation	
Positions	Coefficients
2.1	275
2.2	310
2.3	355
Fonctions de conception ou de gestion élargie	
Positions	Coefficients
3.1	400
3.2	450
3.3	500

LES TROIS NIVEAUX HIÉRARCHIQUES DE BASE

TYPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	ASPECTS FONDAMENTAUX				CARACTERISTIQUES COMMUNES		
		TYPE D'ACTIVITE		ETENDU DE LA COMPETENCE	DEMARCHE INTELLECTUELLE	AUTONOMIE INSTRUCTIONS ET CONTROLES HIERARCHIQUES	RESPONSABILITES A L'EGARD D'AUTRUI	CONNAISSANCES REQUISES - THEORIQUES - DE L'ENVIRONNEMENT
		OBJET DU TRAVAIL	ORGANISATION DE LA CONDUITE DU TRAVAIL					
3	Conception ou Gestion élargie	Prise en charge de problèmes complets	- Imaginer pour intégrer les éléments divers du problème - Découper le problème en problèmes secondaires	Référence à plusieurs techniques complémentaires	Du général au particulier par déduction	- Directives concernant le cadre de l'activité, définissant l'objectif - Compte rendu d'actions sous une forme achevée (rapports, exposés) - La qualité des travaux est du domaine de l'appréciation	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre	Niveau III de l'E.N. (BTS, DUT...) enseignement de genre synthétique fondé sur une pédagogie culturelle
2	Etude ou préparation	Prise en charge d'activités fractionnées ou cycliques	- Concrétiser - Développer - Faire apparaître des difficultés d'ordre pratique	Référence à une technique connue	Du particulier au particulier par analogie	- Instructions de caractère général portant sur des méthodes, avec initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes - Compte rendu d'actions le plus souvent sous forme de narrations à caractère descriptif - La qualité des travaux sera contrôlée par sondage	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre	- Niveau IV de l'E.N. (Bac...) - Et connaissance de l'environnement (entreprise, matériel, organisation)
1	Exécution	Exécution de travaux constitués de modes opératoires définis, codifiés, ordonnés	- Concrétiser - Développer - Faire apparaître des difficultés d'ordre pratique	Référence à un métier d'exécution	Du particulier au particulier par simple identification	- Instructions précises - Informations sur les méthodes à utiliser et les moyens disponibles - Comptes-rendus d'actions oraux, portant sur des faits concrets du travail - Le travail est facilement contrôlable par des destinataires des travaux	Néant	- Niveau V de l'E.N. (CAP...) enseignement fondé sur une pédagogie démonstrative - Connaissance du contexte immédiat suffisant

LES DOUZE POSITIONS

TYPE DE FONCTIONS	CRITERES / FONCTIONS	INNOVATION	ROLE A L'EGARD DE L'OBJECTIF	AUTONOMIE
3	3	Faculté d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le plan technique	Etudes et propositions destinées à compléter l'objectif initialement défini	Même que 3.2 Son supérieur est un cadre
	2	Recherche et adopte des solutions valables en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes	Propositions de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini	Recours à l'assistance avec proposition à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif
	1	Rechercher la compatibilité des solutions entre elles et avec l'objectif		Recours à l'assistance de règle en cas de difficultés ou d'incompatibilité avec l'objectif

2	CRITERES	AUTONOMIE	CONNAISSANCE DE L'ENVIRONNEMENT
	3	Aptitude à formuler des suggestions de nature à faire progresser les méthodes de travail	Complète (Entreprise, Techniques, Organisation, Clients) à cause du rôle de relais de cette fonction entre les fonctions de type 1 et 3
	2	Initiative d'établir entre les méthodes de travail proposées des choix appropriés	Niveau intermédiaire entre la position 2.1 et 2.3
	1	Connaissance des méthodes de travail proposées	Limitée à une technique Connaissance de l'environnement limitée au service

1	CRITERES	OBJET DU TRAVAIL	CONNAISSANCES REQUISES
	4.1 ET 4.2	Aspect professionnel élargi	Equivalentes au CAP + Expérience ou BP des métiers de base
	3.1 ET 3.2	Aspect professionnel total	Equivalentes au CAP des métiers de base
	2	Aspect professionnel partiel	Equivalentes au BEPC
	1	Sans aspect professionnel (analogue à la vie courante)	Sans formation

ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIÈRES

COEFF	POSITIONS	COMPTABILITE	DACTYLOGRAPHIE SECRETARIAT	INFORMATIQUE				DESSINATEURS	CONTROLE DE TRAVAUX	METREURS
				Saisie Programmation	Exploitation Données	Exploitation	Préparation Contrôle			
200	1.1	Employé administratif	----------	----------	Perfo 1	Opérateur débutant	----------	----------	----------	----------
210	1.2	Employé administratif 1	Dactylo	----------	Perfo 2	Opérateur 1	----------	----------	----------	----------
220	1.3.1	----------	Dactylo expérimenté(e) ou 1	----------	Perfo-vérif. 1	Opérateur 2	Agent de 1	Exécution 1	Surveillant de travaux 1	Agent de métré 1
230	1.3.2	Aide-comptable 1	Sténo-dactylo 2		Perfo-vérif. 2	Opérateur 3	Préparation 2	Exécution 2	(selon la 2	Agent de métré 2
240	1.4.1	Aide-comptable 2	Dactylo confirmé(e) 1	Agent de 1 programmation débutant	Perfo-vérif 3	Aide-pupitreur 1	et de 3	Exécution 3	nature de 3	Aide-métreur 3
250	1.4.2	Aide-comptable 3	Sténo-dactylo confirmé(e) 2 Secrétaire/ dactylo	2	Perfo-vérif 4	Aide-pupitreur 2	Contrôle 4	Exécution 4	l'entreprise) 4	Aide-métreur 4
275	2.1	Comptable 1	Secrétaire 1	Technicien 1 de	Aide monitrice 1 et	Pupitreur 1	Préparateur 1 ou technicien de lancement, 2	Petites Etudes	Surveillant de travaux 1	Technicien de métré 1
310	2.2	Comptable 2	Secrétaire 2	2	Monitrice 2	Pupitreur 2	d'exploitation ou de	Etudes 1	ou agent 2	(métreur) 2
355	2.3	Comptable 3	Secrétaire spécialisé(e) 3	programm- 3	3	Chef d'équipe 3	maintenance 3	Etudes 2	technique 3	3
400	3.1	1	Secrétaire 1 Principal(e)	Technicien 1 principal	----------	Technicien 1 principal	Technicien 1 principal	Projeteur 1	Contrôleur 1	Technicien 1 principal
450	3.2	Comptable 2 Principal	ou 2	d'analyse 2 program-	----------	chef de 2 groupe, de	chef de 2 groupe, de	Projeteur 2	de 2	de métré 2 (chef
500	3.3	3	de Direction 3	mation 3	----------	salle ou 3 d'atelier	salle ou 3 d'atelier	Projeteur 3 ou chef de groupe	travaux 3	métreur, 3 métreur vérificateur)

2. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Annexe 2 Classification des Ingénieurs et Cadres

ANNEXE 2

CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS ET CADRES

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour les positions types, échelon et catégorie, sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

POSITION 1

1.1.

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.

Coefficient hiérarchique : 95

1.2.

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 présente Convention.

Coefficient hiérarchique : 100

POSITION 2

2.1.

Ingénieurs ou cadres 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.

- âgés de moins de vingt-six ans

Coefficient hiérarchique : 105

- âgés de vingt-six ans au moins

Coefficient hiérarchique : 115

2.2.

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.

Coefficient hiérarchique : 130

2.3.

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.

Coefficient hiérarchique : 150

POSITION 3

3.1.

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.

Coefficient hiérarchique : 170

3.2.

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.

Coefficient hiérarchique : 210

3.3.

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.

Coefficient hiérarchique : 270

3. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Avenant N°42 du 21/05/2013 – Valeurs de minima Conventionnels ETAM

AVENANT N° 42 DU 21 MAI 2013 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DECEMBRE 1987 DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS

VALEURS DES MINIMA CONVENTIONNELS DES EMPLOYES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE (ETAM)

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

ARTICLE 1 – FIXATION DES MINIMA CONVENTIONNELS ETAM

Les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire Minimum Conventionnel
= partie fixe + (valeur du point ETAM x coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,85 **euros bruts** et la partie fixe à **827 euros bruts**.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,85 **euros bruts** et la partie fixe à **833,80 euros bruts**.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,85 **euros bruts** et la partie fixe à **839 euros bruts**.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables				
Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.3.1	220	827,00	2,85	1 454,00 €
1.3.2	230	827,00	2,85	1 482,50 €
1.4.1	240	827,00	2,85	1 511,00 €
1.4.2	250	827,00	2,85	1 539,50 €
2.1	275	833,80	2,85	1 617,55 €
2.2	310	833,80	2,85	1 717,30 €
2.3	355	833,80	2,85	1 845,55 €
3.1	400	839,00	2,85	1 979,00 €
3.2	450	839,00	2,85	2 121,50 €
3.3	500	839,00	2,85	2 264,00 €

4. Extraits de la Convention Collective SYNTEC (IDCC 1486) – Avenant N°43 du 21/05/2013 – Valeurs de minima Conventionnels IC

AVENANT N° 43 DU 21 MAI 2013 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 15 DECEMBRE 1987 DES BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS

VALEURS DES APPOINTEMENTS MINIMAUX DES INGENIEURS & CADRES.

Le présent Avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des Ingénieurs et Cadres (IC).

ARTICLE 1 – VALEUR DU POINT IC

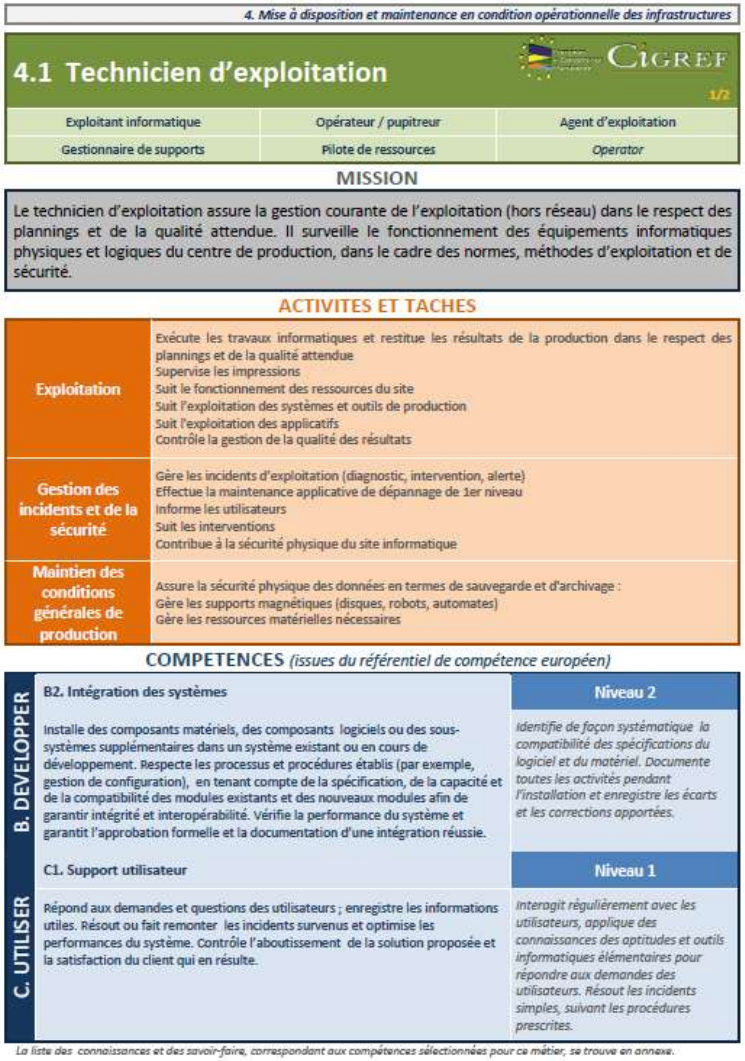
A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale est fixée :

- **Pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 20,21 euros bruts** pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale ;
- **Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,13 euros bruts** pour les Ingénieurs et Cadres classés dans la grille Cadre de la Convention Collective Nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des Ingénieurs et Cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadre de la Convention Collective Nationale :

Barèmes applicables			
Positions	Coefficients	Valeur du point	Salaires minimaux bruts
1.1 (coeff.95)	95	20,21	1 919,95 €
1.2 (coeff.100)	100	20,21	2 021,00 €
2.1 (coeff.105)	105	20,21	2 122,05 €
2.1 (coeff.115)	115	20,21	2 324,15 €
2.2 (coeff.130)	130	20,21	2 627,30 €
2.3 (coeff.150)	150	20,21	3 031,50 €
3.1 (coeff.170)	170	20,13	3 422,10 €
3.2 (coeff.210)	210	20,13	4 227,30 €
3.3 (coeff.270)	270	20,13	5 435,10 €

5. Exemple Fiche de poste Référentiel métier CIGREF 2011



4. Mise à disposition et maintenance en condition opérationnelle des infrastructures

4.1 Technicien d'exploitation

CIGREF 1/2

Exploitant informatique	Opérateur / pupitreur	Agent d'exploitation
Gestionnaire de supports	Pilote de ressources	*Operator*

MISSION

Le technicien d'exploitation assure la gestion courante de l'exploitation (hors réseau) dans le respect des plannings et de la qualité attendue. Il surveille le fonctionnement des équipements informatiques physiques et logiques du centre de production, dans le cadre des normes, méthodes d'exploitation et de sécurité.

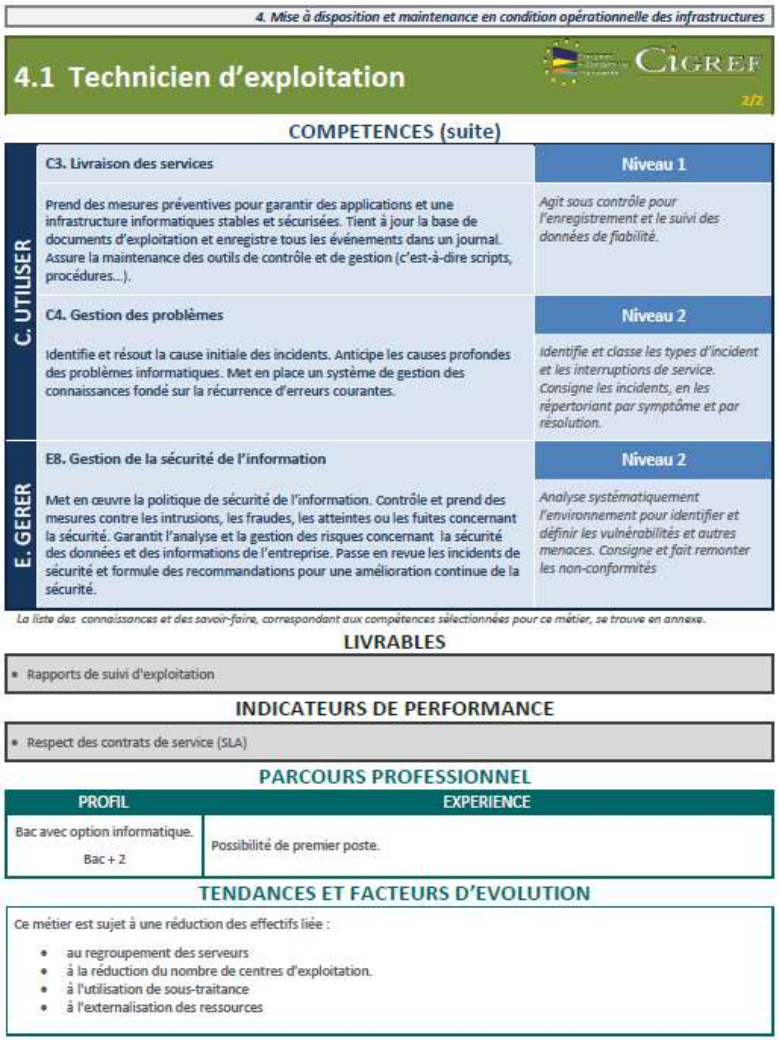
ACTIVITES ET TACHES

Exploitation	Exécute les travaux informatiques et restitue les résultats de la production dans le respect des plannings et de la qualité attendue Supervise les impressions Suit le fonctionnement des ressources du site Suit l'exploitation des systèmes et outils de production Suit l'exploitation des applicatifs Contrôle la gestion de la qualité des résultats
Gestion des incidents et de la sécurité	Gère les incidents d'exploitation (diagnostic, intervention, alerte) Effectue la maintenance applicative de dépannage de 1er niveau Informe les utilisateurs Suit les interventions Contribue à la sécurité physique du site informatique
Maintien des conditions générales de production	Assure la sécurité physique des données en termes de sauvegarde et d'archivage : Gère les supports magnétiques (disques, robots, automates) Gère les ressources matérielles nécessaires

COMPETENCES *(issues du référentiel de compétence européen)*

B. DEVELOPPER	**B2. Intégration des systèmes**	**Niveau 2**
	Installe des composants matériels, des composants logiciels ou des sous-systèmes supplémentaires dans un système existant ou en cours de développement. Respecte les processus et procédures établis (par exemple, gestion de configuration), en tenant compte de la spécification, de la capacité et de la compatibilité des modules existants et des nouveaux modules afin de garantir intégrité et interopérabilité. Vérifie la performance du système et garantit l'approbation formelle et la documentation d'une intégration réussie.	*Identifie de façon systématique la compatibilité des spécifications du logiciel et du matériel. Documente toutes les activités pendant l'installation et enregistre les écarts et les corrections apportées.*
C. UTILISER	**C1. Support utilisateur**	**Niveau 1**
	Répond aux demandes et questions des utilisateurs ; enregistre les informations utiles. Résout ou fait remonter les incidents survenus et optimise les performances du système. Contrôle l'aboutissement de la solution proposée et la satisfaction du client qui en résulte.	*Interagit régulièrement avec les utilisateurs, applique des connaissances des aptitudes et outils informatiques élémentaires pour répondre aux demandes des utilisateurs. Résout les incidents simples, suivant les procédures prescrites.*

La liste des connaissances et des savoir-faire, correspondant aux compétences sélectionnées pour ce métier, se trouve en annexe.



4. Mise à disposition et maintenance en condition opérationnelle des infrastructures

4.1 Technicien d'exploitation

CIGREF 2/2

COMPETENCES (suite)

C. UTILISER	**C3. Livraison des services**	**Niveau 1**
	Prend des mesures préventives pour garantir des applications et une infrastructure informatiques stables et sécurisées. Tient à jour la base de documents d'exploitation et enregistre tous les événements dans un journal. Assure la maintenance des outils de contrôle et de gestion (c'est-à-dire scripts, procédures...).	*Agit sous contrôle pour l'enregistrement et le suivi des données de fiabilité.*
	C4. Gestion des problèmes	**Niveau 2**
	Identifie et résout la cause initiale des incidents. Anticipe les causes profondes des problèmes informatiques. Met en place un système de gestion des connaissances fondé sur la récurrence d'erreurs courantes.	*Identifie et classe les types d'incident et les interruptions de service. Consigne les incidents, en les répertoriant par symptôme et par résolution.*
E. GERER	**E8. Gestion de la sécurité de l'information**	**Niveau 2**
	Met en œuvre la politique de sécurité de l'information. Contrôle et prend des mesures contre les intrusions, les fraudes, les atteintes ou les fuites concernant la sécurité. Garantit l'analyse et la gestion des risques concernant la sécurité des données et des informations de l'entreprise. Passe en revue les incidents de sécurité et formule des recommandations pour une amélioration continue de la sécurité.	*Analyse systématiquement l'environnement pour identifier et définir les vulnérabilités et autres menaces. Consigne et fait remonter les non-conformités*

La liste des connaissances et des savoir-faire, correspondant aux compétences sélectionnées pour ce métier, se trouve en annexe.

LIVRABLES

- Rapports de suivi d'exploitation

INDICATEURS DE PERFORMANCE

- Respect des contrats de service (SLA)

PARCOURS PROFESSIONNEL

PROFIL	EXPERIENCE
Bac avec option informatique. Bac + 2	Possibilité de premier poste.

TENDANCES ET FACTEURS D'EVOLUTION

Ce métier est sujet à une réduction des effectifs liée :

- au regroupement des serveurs
- à la réduction du nombre de centres d'exploitation.
- à l'utilisation de sous-traitance
- à l'externalisation des ressources

6. Exemple Fiche de poste Référentiel métier FAFIEC

Famille : Management et gestion des engagements — Sous-famille : Management

Version : 4

Emploi Type : Responsable support

Autres appellations

Appellations courantes :

- Superviseur Hotline

Activités principales

- Manager et animer un groupe de support technique
- Analyser la qualité de services rendus aux utilisateurs
- Définir des procédures pour mettre en place le processus d'assistance
- Coordonner des projets d'assistance
- Aider à identifier et analyser des incidents/dysfonctionnements décrits par des utilisateurs
- Mettre en place des outils de reporting
- Optimiser les procédures d'assistance
- Collecter les informations permettant de faire évoluer l'environnement technologique ou les fonctionnalités logicielles
- Veiller à une bonne utilisation des bases de connaissances

Activités spécifiques

- Former sur les aspects techniques et relationnels les membres de son équipe

Description synthétique

Le responsable support anime une équipe de support technique et veille à la qualité de service apportée aux utilisateurs. Pour parvenir à cet objectif, il analyse les résultats obtenus et optimise les procédures d'assistance.

Savoir-faire

- Diagnostic de pannes ou d'anomalies
- Analyse des dysfonctionnements
- Rédaction de procédures
- Management d'équipes
- Conduite de projet

Connaissances

- Méthodes de diagnostic
- Gestion des engagements
- Techniques de prise d'appels
- Outils de gestion des incidents

Qualités requises

Niveaux :
1 : Assez important
2 : Important
3 : très importants

15/03/2010 *la nomenclature des emplois-type et le lexique des rubriques sont détaillés dans le préambule du référentiel* page43

Emploi type : Responsable support

Variabilité de l'emploi

- **Type d'entreprise**
  Le rôle du responsable support sera plus complexe selon la taille de l'entreprise.
  Il devra être davantage force de proposition dans une petite structure où les procédures sont moins formalisées.
- **Sectoriel**
  Pas de variabilité

Conditions d'exercice

1. Liaisons - relations

- Externes : client
- Internes : support clients, production, études et développement et développement des affaires

2. Lieu(x) de travail

Il peut intervenir en interne, sur le site de plusieurs clients (itinérants), ou sur le site d'un unique client.

Pré requis d'accès à l'emploi

Le responsable support a une expérience technique et/ou managériale. Le niveau de formation requis est à partir d'un Bac+2 à moins qu'il puisse justifier d'une expérience équivalente.

Formations

Principales formations

- BTS Informatique de gestion : administration des réseaux locaux
- DUT Informatique

Certifications :

- ITIL

Parcours dans l'emploi

- Pas de spécificité

Passerelles

Code(s) ROME

- M1803

15/03/2010 *la nomenclature des emplois-type et le lexique des rubriques sont détaillés dans le préambule du référentiel* page44

7. Exemple Fiche de poste Référentiel métier APEC

ADMINISTRATEUR

LE POSTE

Activités principales

Gestion de projets et mise en place du réseau

- Optimiser le réseau par la conduite de projet d'installation ou de refonte de certains éléments du réseau de l'entreprise, matériels ou logiciels.
- Prendre en compte les exigences des utilisateurs en termes d'exigence de performances du réseau (puissance, rapidité, stabilité).
- Intégrer de nouvelles applications afin d'améliorer les performances des réseaux.
- Assurer l'interface entre les équipes internes et externes (sous-traitants) lors de la mise en place de réseaux.
- Mettre en place les interconnexions entre les différents réseaux de l'entreprise pour assurer leur compatibilité.
- Apporter son expertise technique et fonctionnelle sur la partie réseaux lors du lancement de projets transverses.

Administration des réseaux

- Mettre en place les normes de sécurité, notamment celles liées aux conditions d'accès.
- Assurer la bonne gestion des droits d'accès, pour les machines d'une part, et pour les utilisateurs d'autre part, dans le respect des règles de sécurité de l'entreprise.
- Mettre en place des tableaux de bord de suivi des performances et de qualité du réseau (pannes, flux, disponibilité des ressources, sécurité, etc.).
- Installer les logiciels d'administration de réseau.
- Assurer l'ensemble des sauvegardes nécessaires pour maintenir la sécurité des données circulant dans le réseau de l'entreprise.
- Suivre le budget d'exploitation des réseaux.

Support aux utilisateurs et maintenance réseau

- Assister les utilisateurs (hotline) sur la partie réseau afin de les aider en cas de panne ou de difficultés.
- Diagnostiquer, prévenir et réparer les pannes et les dysfonctionnements des réseaux.
- Former et sensibiliser les utilisateurs aux réseaux et à la sécurité.

Veille technologique

- Assurer une veille technologique afin d'anticiper les évolutions nécessaires à l'optimisation du réseau.
- Proposer les investissements informatiques relatifs au réseau.

Activités éventuelles

L'administrateur réseau peut être soumis à des astreintes ou à des permanences pendant lesquelles il se consacre exclusivement aux activités de maintenance du réseau.

Il peut également être conduit à s'occuper directement des achats de matériels et de logiciels liés aux réseaux de l'entreprise. Il conseille et oriente alors les choix de l'entreprise en matière de solutions technologiques et peut participer aux négociations avec les prestataires.

Il peut par ailleurs jouer un rôle d'expert technique pour les autres départements de la DSI en les formant au fonctionnement du réseau de l'entreprise, ou en participant à des projets de développement d'applicatifs liés aux métiers de l'entreprise.

Il peut enfin prendre en charge la sécurité informatique de l'entreprise en mettant en place l'ensemble ou une partie du dispositif de sécurité de l'entreprise. Parfois, l'administrateur réseau peut être également conduit à gérer la téléphonie, en particulier lorsque celle-ci est étroitement liée aux installations informatiques.

Variabilité des activités

La fonction d'administrateur réseau en SSII est sensiblement différente de celle d'administrateur réseau en entreprise utilisatrice.

En SSII, la mission de l'intéressé se situe davantage en amont, dès la conception du réseau :
- collecter et analyser les besoins des utilisateurs.
- participer à la rédaction du cahier des charges (architecture, sécurité, etc.).
- conseiller le client vers les matériels et logiciels les plus adaptés à ses besoins en matière de réseau.

En **entreprise**, le périmètre d'action de l'administrateur réseau peut varier selon la taille :
- suivant l'importance des chantiers en cours, l'administrateur réseau peut être amené à encadrer une équipe de techniciens et d'ingénieurs.
- dans les grandes entreprises, les tâches peuvent se répartir entre des activités bien distinctes de maintenance du réseau d'un côté (support aux utilisateurs, gestion des droits d'accès) et des activités projets (développement et conception du réseau de l'entreprise) liées à l'optimisation du réseau de l'entreprise.

RÉSEAU

Par ailleurs, on distingue souvent des activités légèrement différentes en fonction des orientations technologiques de l'entreprise :

- les administrateurs réseau travaillant sous Unix se concentrent généralement moins sur les problématiques de support aux utilisateurs et de maintenance. Les équipes réseau sont souvent moins nombreuses mais plus spécialisées techniquement, pour répondre à des attentes plus pointues de la part des utilisateurs, généralement des directions métier bien spécifiques.
- les administrateurs réseau travaillant sous Windows sont davantage présents dans les activités de support, en lien avec l'ensemble des utilisateurs de l'entreprise.

LE PROFIL

Diplômes

- Écoles d'ingénieurs spécialisées en informatique, réseau ou télécommunications.
- DESS/DEA spécialisés en administration système et réseau.
- DESS/DEA informatique.
- Diplôme de type bac+4 en informatique : MIAGE, IUP informatique, maîtrise informatique, ingénieur maître…
- Diplôme de type bac+2 en informatique : BTS/DUT informatique.

Expérience

Le poste d'administrateur réseau peut être accessible aux jeunes diplômés. Il s'adresse toutefois prioritairement aux cadres disposant de un à trois ans d'expérience dans les domaines de l'administration réseau ou du support aux utilisateurs.

Compétences

- Expertise dans l'administration des réseaux et systèmes.
- Bonne connaissance de l'architecture et des fonctionnalités du SI de l'entreprise.
- Connaissance des protocoles de communication.
- Maîtrise des normes et procédures de sécurité informatique et télécommunications.
- Bonne connaissance des technologies télécoms et Internet (Web, XML, PHP…).
- Connaissance des bases de données (Oracle, SQL Server…).
- Très bonne connaissance des principaux systèmes d'exploitation (quasi impérativement Windows et Unix).
- Compréhension de l'environnement de l'entreprise et de ses spécificités métier.
- Maîtrise de l'anglais technique.

Personnalité

- Sens de l'écoute et du dialogue pour bien comprendre les besoins des utilisateurs.
- Rigueur et sens de la méthode car l'administration d'un réseau de plusieurs centaines de postes requiert une attention de tous les instants.
- Bonne appréhension du risque, aussi bien technique que lié au contenu des données.
- Résistance au stress afin de faire face à la pression en cas de panne.
- Réactivité et disponibilité pour assurer un service performant aux utilisateurs.
- Patience, soit dans le cadre d'un diagnostic particulièrement difficile, soit dans le cadre de la formation des utilisateurs aux règles de sécurité réseau.
- Adaptabilité et curiosité car les évolutions technologiques sont rapides et doivent être assimilées afin de pouvoir optimiser l'existant.

LA MOBILITÉ

Postes précédents (P-1)

- Technicien support
- Ingénieur système et réseau
- Ingénieur d'étude

Évolution professionnelle (P+1)

- Chef de projet
- Architecte réseau
- Responsable réseau
- Consultant technique
- Responsable de parc informatique
- Responsable qualité/méthodes
- Responsable d'exploitation
- Responsable sécurité informatique

8. Proposition de la CFE CGC pour la revalorisation des coefficients par salariés concernés

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	15/10/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	30/08/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	23/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	04/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	20/05/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/12/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	14/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/01/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	07/03/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/01/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/08/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	18/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	12/08/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	04/08/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/09/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Télécom Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	10/09/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/07/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/10/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Hot line	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	09/11/2011	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	18/04/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	17/01/2002	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	08/11/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	11/01/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	21/05/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/08/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	28/01/2009	ETAM 3.2	2 121,50 €	610,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	11/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/09/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
TECHNICIEN(NE) BUREAUTIQUE	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/11/2007	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	05/05/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/01/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/08/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	25/06/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	05/11/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	22/03/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	14/02/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	13/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/05/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/08/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	20/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	19/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/08/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	06/06/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/09/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	07/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	28/10/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	11/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2001	IC 1.1	1 919,95 €	380,45 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	09/09/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/12/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	24/03/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/03/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	28/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/10/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	18/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	07/07/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	19/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	05/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/07/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	11/01/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	28/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	18/01/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	02/12/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	23/08/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/12/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/05/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/01/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/11/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	17/05/2004	ETAM 3.3	2 264,00 €	753,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	20/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	09/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/09/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	20/10/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/11/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	18/09/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/03/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/03/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/09/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/05/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/01/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	24/09/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	639,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	10/07/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/05/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/11/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/04/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	05/04/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Help Desk	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	13/06/2000	ETAM 3.3	2 264,00 €	753,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	20/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	28/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	25/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	05/11/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/03/2008	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	24/09/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
TECHNICIEN(NE) BUREAUTIQUE	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/01/2008	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	11/09/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	07/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/03/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/03/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	02/05/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/09/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/07/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	26/08/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	14/03/2011	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	25/03/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	24/09/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	24/10/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	09/10/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/01/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	10/10/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	22/04/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/06/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	09/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/02/2011	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	31/03/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	14/12/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	639,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	04/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	23/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	23/06/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/09/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	18/10/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/07/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	31/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	18/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	11/09/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/08/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	11/06/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/11/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	04/09/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	639,00 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/03/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/03/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	25/03/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	02/02/2009	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/06/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Télécom Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	22/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	02/11/2009	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	18/10/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Help Desk	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	03/09/2004	ETAM 3.3	2 264,00 €	753,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/05/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	10/10/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	21/01/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	04/11/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/01/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	15/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	23/06/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	26/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/12/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	13/06/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/11/2007	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/06/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	06/06/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	20/02/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	23/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/07/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/12/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	11/08/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/03/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	19/03/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	09/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	12/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	22/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/10/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	22/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	25/10/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	25/07/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	18/09/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Télécom Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Télécom Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	11/05/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	09/11/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	753,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	19/10/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	19/03/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/03/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	17/11/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	27/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	23/08/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/02/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	19/03/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	14/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	24/02/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/03/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	23/02/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	468,00 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/03/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	27/08/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	26/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	15/10/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	14/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/11/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Télécom Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	07/03/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	11/06/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	08/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/01/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/07/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	02/03/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	468,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/07/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/06/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/09/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	15/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/07/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/04/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	12/01/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/08/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/07/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	468,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	14/03/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	781,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	11/03/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	08/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/10/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	09/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	11/03/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/09/2009	ETAM 3.2	2 121,50 €	610,50 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	23/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	14/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	30/05/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	25/02/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	10/10/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	18/10/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/04/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	20/06/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Maintenance	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/10/2003	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/11/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	22/04/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	08/09/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	07/03/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	12/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	09/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	04/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/03/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	18/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/02/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	23/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/06/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	07/01/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	27/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	09/02/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	12/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/11/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	14/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	24/09/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/07/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	19/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	25/06/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	14/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/06/2011	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	04/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/06/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	19/01/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	334,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	25/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/02/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	25/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	17/04/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	15/11/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/09/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	02/05/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	10/10/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/05/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/01/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	610,50 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/07/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	18/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	27/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/03/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	18/11/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	03/09/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	07/07/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/09/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	19/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	22/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
TECHNICIEN(NE)	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	30/10/2006	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/09/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	27/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	24/07/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/07/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	10/07/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	02/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	19/08/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/03/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	27/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/08/1999	ETAM 3.3	2 264,00 €	753,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/10/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	26/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	04/03/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	18/08/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	23/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/10/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	14/11/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/05/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	02/01/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	28/11/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	18/02/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	10/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	17/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	26/12/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/02/2011	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/09/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	27/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	26/02/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	08/09/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	04/04/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	14/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/10/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	09/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/10/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	10/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/02/1992	IC 1.2	2 021,00 €	510,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	02/02/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	468,00 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	10/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	18/09/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	20/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	07/03/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/03/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/08/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	08/09/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/04/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	24/03/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	23/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	06/03/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/04/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/12/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/06/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	23/05/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	610,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	12/02/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	04/09/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/10/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Help Desk	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	20/08/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	26/11/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	26/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	31/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/01/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	07/06/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/02/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	08/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	10/04/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	23/02/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	206,30 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	02/11/2009	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/08/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Télécom Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	28/06/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	20/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	27/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	20/08/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Help Desk	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	04/08/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	11/06/2012	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/05/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/09/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	08/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	13/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	13/12/2000	IC 1.1	1 919,95 €	408,95 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	11/12/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	04/10/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	19/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/04/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	468,00 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	15/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	23/07/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	08/11/2010	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	12/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	12/02/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/11/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	17/02/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	24/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/02/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	07/07/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	610,50 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	13/07/2009	ETAM 2.3	1 845,55 €	363,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	28/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	11/05/2009	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/01/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	19/03/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	28/05/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Help Desk	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	14/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	27/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	26/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/03/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/01/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	16/02/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	468,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	14/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	28/05/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	12/05/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/10/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	05/01/2009	ETAM 3.1	1 979,00 €	439,50 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	20/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	11/05/2009	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/10/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	17/02/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
TECHNICIEN(NE) BRASSAGE TELEPHONIE	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	15/06/2009	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	10/06/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/11/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/08/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	08/01/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/08/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	20/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/07/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien d'Exploitation	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	01/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	30/05/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	15/01/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	363,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	01/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	21/10/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	03/12/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/05/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Réseau et Télécom	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	22/04/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	21/04/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	26/05/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	07/01/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/03/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/10/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	18/02/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	639,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	06/11/2012	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	26/02/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
TECHNICIEN(NE) BUREAUTIQUE	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/07/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	09/02/2011	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	16/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	234,80 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	16/09/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/12/2009	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Télécom Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	08/08/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/03/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	106,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	06/12/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	177,80 €
Technicien Micro Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	16/07/2007	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	24/07/2008	ETAM 3.2	2 121,50 €	654,85 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	19/01/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	334,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	03/06/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	21/09/2011	ETAM 2.2	1 717,30 €	250,65 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	02/04/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	582,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	03/01/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	753,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	17/06/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	334,55 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	02/03/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	135,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	05/02/2013	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	12/11/2014	ETAM 2.1	1 617,55 €	150,90 €
Technicien Support proximité	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	03/04/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Technicien Support	ETAM 1.4.1	240	1 511,00 €	01/10/2002	ETAM 3.3	2 264,00 €	753,00 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Technicien Support proximité	ETAM 1.3.2	230	1 482,50 €	10/09/2007	ETAM 3.2	2 121,50 €	639,00 €
Technicien Support	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	01/03/2010	ETAM 2.3	1 845,55 €	306,05 €
Technicien Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	29/09/2015	ETAM 2.1	1 617,55 €	78,05 €
Administrateur Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	10/01/2011	IC 1.1	1 919,95 €	380,45 €
Administrateur Système et Réseaux	ETAM 1.4.2	250	1 539,50 €	12/01/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	724,50 €
Administrateur Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	355	1 466,65 €	01/09/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Administrateur Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	10/08/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Administrateur Système et Réseaux	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	04/03/2013	ETAM 3.3	2 264,00 €	797,35 €
Chef de Projet Junior	ETAM 3.3	500	2 264,00 €	08/06/1998	IC 1.1	2 264,00 €	0,00 €
Chef de Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	11/04/2005	IC 2.1	2 324,15 €	706,60 €
Chef de Projet	ETAM 3.1	400	1 979,00 €	01/12/2001	IC 2.2	2 627,30 €	648,30 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	03/06/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	07/02/2005	IC 2.1	2 324,15 €	478,60 €
Coordinateur technique	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	01/10/2009	ETAM 3.3	2 264,00 €	546,70 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	06/08/2012	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	02/04/2001	IC 2.1	2 324,15 €	606,85 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	13/12/2010	IC 1.1	1 919,95 €	302,40 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	19/02/2001	IC 1.2	2 021,00 €	303,70 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 3.1	400	1 979,00 €	25/08/1997	IC 2.1	2 324,15 €	345,15 €
Coordinateur support	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	25/10/2010	IC 1.2	2 021,00 €	175,45 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	03/03/2014	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 1.3.1	220	1 466,65 €	15/01/2007	IC 2.1	2 324,15 €	857,50 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	01/10/2003	IC 2.1	2 324,15 €	606,85 €
Coordinateur support	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	26/02/2013	IC 1.1	1 919,95 €	74,40 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	23/06/2000	IC 2.1	2 324,15 €	478,60 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Coordinateur support	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	13/04/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
Coordinateur support	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	24/03/2014	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
Coordinateur support	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	01/09/2011	IC 1.2	2 021,00 €	303,70 €
Coordinateur technique	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	16/07/2009	ETAM 3.3	2 264,00 €	546,70 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	25/09/1990	IC 2.1	2 324,15 €	478,60 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	03/06/2013	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	25/06/2001	IC 2.1	2 324,15 €	478,60 €
Coordinateur support	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	04/11/2013	IC 1.1	1 919,95 €	302,40 €
Coordinateur support	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	15/06/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
Coordinateur technique	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	01/08/2000	ETAM 3.3	2 264,00 €	546,70 €
Coordinateur support	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	25/04/2012	IC 1.1	1 919,95 €	74,40 €
COORDINATEUR (TRICE) PROJET(S)	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	28/01/2011	IC 1.1	1 919,95 €	302,40 €
Coordinateur technique	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	08/09/2003	ETAM 3.3	2 264,00 €	418,45 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	21/09/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	16/03/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	29/11/2011	IC 1.1	1 919,95 €	302,40 €
COORDINATEUR (TRICE) PROJET(S)	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	22/04/2014	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	02/07/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
Coordinateur technique	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	23/03/1998	ETAM 3.3	2 264,00 €	546,70 €
Coordinateur support	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	07/04/2014	ETAM 3.3	2 264,00 €	418,45 €
COORDINATEUR(TRICE)	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	02/05/2000	IC 2.1	2 324,15 €	606,85 €
Coordinateur support	ETAM 2.2	310	1 717,30 €	01/07/2014	ETAM 3.3	2 264,00 €	546,70 €
Coordinateur Projet	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	10/03/2008	IC 2.1	2 324,15 €	706,60 €
Coordinateur support	ETAM 2.3	355	1 845,55 €	02/02/2015	ETAM 3.3	2 264,00 €	418,45 €
Coordinateur technique	ETAM 3.1	400	1 979,00 €	30/11/2005	ETAM 3.3	2 264,00 €	285,00 €

Libellé Emploi	Qualification	Coefficient	Salaire minimum CCN	Date début ancienneté	Proposition de coefficient adapté à la Convention Collective	Salaire théorique Convention Collective	Différence de salaire
Coordinateur technique	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	18/10/2006	ETAM 3.3	2 264,00 €	646,45 €
COORDINATEUR(TRICE) DISPATCH	ETAM 2.1	275	1 617,55 €	20/01/1999	IC 2.1	2 324,15 €	706,60 €
Directeur Régional	IC 2.3	150	3 031,50 €	05/09/2001	IC 3.2	4 227,30 €	1 195,80 €
Directeur Régional	IC 2.3	150	3 031,50 €	19/11/2007	IC 3.2	4 227,30 €	1 195,80 €
Directeur des Centres de Services	IC 3.1	170	3 422,10 €	16/03/1998	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur Régional	IC 2.3	150	3 031,50 €	17/03/1997	IC 3.2	4 227,30 €	1 195,80 €
Directeur Adjoint SI Filiales	IC 2.2	130	2 627,30 €	06/02/2006	IC 3.2	4 227,30 €	1 600,00 €
Directeur d'Agence	IC 3.1	170	3 422,10 €	06/06/2011	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur d'Agence	IC 3.1	170	3 422,10 €	01/07/2008	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directrice Affaires Internationales	IC 3.1	170	3 422,10 €	15/03/1999	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur d'Agence	IC 2.3	150	3 031,50 €	24/09/2007	IC 3.2	4 227,30 €	1 195,80 €
Directeur Offres et Partenariat	IC 3.1	170	3 422,10 €	02/03/2015	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur des Centres de Services	IC 3.1	170	3 422,10 €	19/03/2012	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur des Centres de Services	IC 2.3	150	3 031,50 €	02/11/2011	IC 3.2	4 227,30 €	1 195,80 €
Directeur Régional	IC 2.3	150	3 031,50 €	12/09/1994	IC 3.2	4 227,30 €	1 195,80 €
Directeur d'Agence	IC 2.3	150	3 031,50 €	04/01/2010	IC 3.2	4 227,30 €	1 195,80 €
Directeur Adjoint des Ressources Humaines	IC 3.1	170	3 422,10 €	02/06/2015	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur des Ressources Humaines	IC 2.2	130	2 627,30 €	16/10/2000	IC 3.3	5 435,10 €	2 807,80 €
Directeur Business Development	IC 3.1	170	3 422,10 €	15/07/1997	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directrice Régionale	IC 3.1	170	3 422,10 €	27/02/2006	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur des SI Filiales	IC 3.1	170	3 422,10 €	03/03/2014	IC 3.2	4 227,30 €	805,20 €
Directeur Technique Avant Vente	IC 2.2	130	2 627,30 €	26/07/1999	IC 3.2	4 227,30 €	1 600,00 €
Responsable Ressources Humaines	IC 1.1	95	1 919,95 €	03/05/2011	IC 2.3	3 031,50 €	1 111,55 €
Responsable Ressources Humaines	IC 1.1	95	1 919,95 €	01/05/2006	IC 2.3	3 031,50 €	1 111,55 €
Total mensuel hors charges des réajustements							**206 703,20€**

9. Exemple de Grille de Salaire

Fonction	Salaire Junior	Salaire Confirmé	Salaire Expert	Salaire Moyen Province
Technicien Réseaux	18 500 €	**23 500 €**	28 500 €	22 325 €
Technicien Poste de Travail	18 500 €	**23 000 €**	29 000 €	21 850 €
Technicien exploitation / Production	21 000 €	**26 500 €**	31 000 €	25 175 €
Administrateur Systèmes / Réseaux	27 000 €	**32 500 €**	35 000 €	30 875 €
Administrateur Bases de Données (DBA)	34 000 €	**45 500 €**	55 000 €	43 225 €
Ingénieur Systèmes / Réseaux	31 000 €	**37 000 €**	45 000 €	35 150 €
Ingénieur de Production / Exploitation	33 500 €	**43 500 €**	50 000 €	41 325 €
Ingénieur Sécurité	31 500 €	**41 000 €**	50 500 €	38 950 €
Architecte Systèmes / Réseaux	41 000 €	**48 500 €**	57 000 €	46 075 €
Ingénieur Etudes et Développement NTIC (Java / .Net…)	32 000 €	**39 500 €**	48 000 €	37 525 €
Ingénieur Etudes et Développement PHP	31 500 €	**37 500 €**	46 000 €	35 625 €
Ingénieur Etudes et Développement Décisionnel	34 000 €	**40 500 €**	48 500 €	38 475 €
Ingénieur Intégration ERP	34 000 €	**42 500 €**	51 000 €	40 375 €
Architecte Logiciel	41 500 €	**47 500 €**	54 500 €	45 125 €
Coordinateur / Pilote de projet	33 500 €	**40 500 €**	43 000 €	38 475 €
Chef de projet MOE	34 500 €	**45 500 €**	55 000 €	43 225 €
Chef de projet MOA	36 500 €	**47 000 €**	57 500 €	44 650 €
Responsable/Manager d'equipe Technique	42 500 €	**49 500 €**	60 500 €	47 025 €
Assistant MOA	34 000 €	**37 500 €**	41 500 €	35 625 €
Consultant Fonctionnel	36 500 €	**40 000 €**	47 500 €	38 000 €
Consultant en Organisation / Processus	39 500 €	**46 500 €**	59 500 €	44 175 €
Ingénieur d'Affaires	39 500 €	**45 500 €**	55 500 €	43 225 €
Responsable Grands Comptes	42 500 €	**56 500 €**	68 500 €	53 675 €
Directeur Commercial	48 500 €	**61 500 €**	76 500 €	58 425 €