

Convention collective nationale des Régies de Quartier

Négociée le 1^{er} février 2012

ANNEXE II – GRILLE DE CLASSIFICATION

Article 1^{er} : Objet de l'avenant

Le présent avenant signé par les partenaires sociaux, a pour objet la mise en place d'une grille de classification dans les Régies de Quartier et au Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ) et association nommées dans le texte sous le vocable « Régies ».

Chaque convention collective et/ou accord collectif, doit déterminer la classification des emplois dans la branche qu'elle recouvre, en indiquant les qualifications professionnelles correspondantes affectées d'un coefficient hiérarchique.

C'est ce qu'on appelle la grille de classification.

La qualification professionnelle doit reconnaître les compétences, les tâches et les responsabilités exercées réellement par les salariés.

Article 2 : Modalités d'application

La grille de classification des Régies n'a pas pour but de décrire de manière détaillée le travail de chacun. Ce qui est possible dans chaque Régie ne peut pas être fait au niveau national. C'est pourquoi dans chaque Régie, il est conseillé d'établir

*Annexe II- Convention Collective Nationale des Régies de Quartier
négociée le 1^{er} février 2012*

une fiche de poste, indiquant précisément les tâches à effectuer et les exigences.

Au niveau national il a été construit un cadre général pour que chacun puisse repérer ou il se situe. Ce cadre permet aussi, de faire un classement des emplois et donc, un niveau de rémunération minimal.

Article 3 : Salariés concernés

La grille de classification concerne tous les salariés des Régies

Article 4 : Entrée en vigueur

L'annexe II de la convention collective nationale des Régies de Quartiers est opposable aux parties signataires à compter de la date de signature par les partenaires sociaux :

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

1/31

1993

F. ?

131
1993

GRILLE DE CLASSIFICATION

RÉGIÉS DE QUARTIER

- Catégories de salariés/Tableau des Emplois/Niveaux de Qualification/Échelons/Coefficients hiérarchiquespages 3 à 7
- Critères de la grille de classification par catégoriespages 8 à 25
- Application de la grille de classification dans les Régies de Quartierpages 26 à 28
- Annexe explicative de la grille de classification des Régies de Quartierpages 29 à 31

5.7

2/31

111
BB

MC
AP

0195

**Catégories de salariés/ Tableau des Emplois/Niveaux de Qualifications/Échelons/Coefficients hiérarchiques (de 150 à 420)
 Dans les Régies de Quartier et à la Délégation Générale du Comité National de Liaison des Régies de Quartier**

Catégorie	Emplois	Niveaux – Echelons	Coefficients
Ouvriers et Employés	Opérateur de quartier et Employé de bureau (Niveau 1)	1 a	150
		1 b	160
		1 c	170
		1 d	180
	Opérateur de quartier qualifié (Niveau 1)	1 a	150
		1 b	160
		1 c	170
		1 d	180
	Opérateur de quartier Responsable d'un chantier (Niveau 2)	2 a	170
		2 b	180
		2 c	190
		2 d	200
	Opérateur de proximité qualifié (Niveau 2)	2 a	170
		2 b	180
		2 c	190
		2 d	200
Secrétaire (Niveau 2)	2 a	170	
	2 b	180	
	2 c	190	
	2 d	200	
Aide Comptable (Niveau 2)	2 a	170	
	2 b	180	
	2 c	190	
	2 d	200	

Catégorie	Emplois	Niveaux – Echelons	Coefficients
Ouvriers et Employés	Secrétaire (Niveau 3)	3 a	190
		3 b	200
		3 c	210
		3 d	220
	Comptable (Niveau 3)	3 a	190
		3 b	200
Opérateur de quartier Responsable de chantiers et/ou de projets (Niveau 3)	3 c	210	
	3 d	220	
	3 a	190	
	3 b	200	
	3 c	210	
	3 d	220	

IT.7

4/31 RB

MC

092 085

Catégorie	Emplois	Niveaux – Echelons	Coefficients
Agents de maîtrise et Agents Fonctionnels ; Personnel d'encadrement ; Assistants Techniques	Secrétaire de direction (Niveau 4)	4 a	220
		4 b	230
		4 c	240
		4 d	250
	Comptable (Niveau 4)	4 a	220
		4 b	230
		4 c	240
	Coordonnateur Technique de chantiers (Niveau 4)	4 d	250
		4 a	220
		4 b	230
		4 c	240
	Coordonnateur Social (Niveau 4)	4 d	250
4 a		220	
4 b		230	
4 c		240	

Catégorie	Emplois	Niveaux – Echelons	Coefficients
Directeur Adjoint	Directeur Adjoint (Niveau 5)	5 a 5 b	280 310
Directeur	Directeur (Niveau 5)	5 c 5 d	340 370

Catégorie	Emplois	Niveaux – Echelons	Coefficients
Attaché à la Délégation Générale du Comité National de Liaison des Régies de Quartier	Adjoint au Délégué Général de la Délégation Générale du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (Niveau 5)	5 a 5 b 5 c 5 d	280 310 340 370

Catégorie	Emplois	Niveaux – Echelons	Coefficients
<p align="center">Délégué Général du Comité National de Liaison des Régies de Quartier</p>	<p align="center">Responsable de la Délégation Générale du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (Niveau 6)</p>	<p align="center">6 a 6 b</p>	<p align="center">400 420</p>

42
I.7

7/31 M3

Me

BB P05

CRITÈRES DE LA GRILLE DE CLASSIFICATIONS PAR CATEGORIES

⇒
⇒
⇒

=====

⇒
⇒
⇒
⇒
A

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
--------	--------	-----------------	-------------------	----------------	-----------------------------------	----------

A
A

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Opérateur de quartier et Employé de bureau	Niveau 1	Exécution de tâches simples.	Reçoit les consignes fixant : 1) l'Objet du travail ; 2) les Moyens ; 3) le Mode opératoire ; 4) les Opérations de conformité ; 5) l'Ordre de succession des tâches.	Limitée à des vérifications simples	Pas d'expérience. Niveau inférieur ou égal à 6 Education Nationale.	Tâches élémentaires.

AE
I.7

9/31 01/3

Mc

RR 002

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Opérateur de quartier qualifié	Niveau 1	Travail qualifié.	Reçoit les consignes fixant : 1) l'Objet du travail ; 2) les Moyens ; 3) le Mode opératoire ; Autonomie pour : 4) les opérations de conformité ; 5) l'Ordre de succession des tâches.	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches.	Niveau 5 Education Nationale, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent.	Ensemble des opérations du métier. Expérience du métier.

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Opérateur de quartier Responsable d'un chantier	Niveau 2	Exécution d'un travail simple avec une équipe. Il travaille avec les exécutants.	Reçoit les instructions fixant : 1) l'Objet du travail ; 2) les Moyens ; Autonomie pour : 3) le Mode opératoire ; 4) les Opérations de conformité ; 5) l'Ordre de succession des tâches.	Coordonne la prise d'initiative nécessaire pour exécuter les tâches.	Niveau 5 Education Nationale, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent.	Capacité et expérience dans un métier donné et capacité à exécuter une tâche au moyen de quelques salariés de niveau 1.

42

ST. ?

11/31 6713

MC

BR 005

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Opérateur de proximité qualifié	Niveau 2	Travail relationnel dominant.	Reçoit les instructions fixant : 1) l'Objet du travail ; 2) les Moyens ; Autonomie pour : 3) le Mode opératoire ; 4) Les opérations de conformité ; 5) l'Ordre de succession des tâches.	Prend les initiatives nécessaires pour réaliser les missions.	Niveau 5 Education Nationale, ou expérience 3 ans ou niveau équivalent.	Il participe à la mise en œuvre d'un projet de proximité.

J.7 de

12/31

M/M

MC

88

098

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Secrétaire	Niveau 2	Travail qualifié.	Reçoit les instructions fixant-les : 1) l'Objet du travail ; 2) les Moyens ; Autonomie pour : 3) le Mode opératoire ; 4) les Opérations de conformité ; 5) l'Ordre de succession des tâches	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches.	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent.	- Rédige des réponses à des correspondances simples ; - Organise un classement rationnel de documents ; - Réunit les éléments nécessaires à la constitution d'un dossier ou d'un planning ; - Assure des fonctions d'accueil.

AQ

ET.2

M3

13/31

ML

BB 005

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Aide Comptable	Niveau 2	Travail qualifié.	Reçoit les instructions fixant: 1) l'Objet du travail ; 2) les Moyens ; Autonomie pour : 3) le Mode opératoire ; 4) les Opérations de conformité. 5) l'Ordre de succession des tâches.	Prend les initiatives nécessaires pour exécuter les tâches.	Niveau CAP ou BEP ou niveau équivalent.	Sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique : - Exécute des travaux d'écritures comptables ; - Tient des fichiers suivant directives du responsable de la comptabilité ; - Tient les comptes clients et fournisseurs ; - Etablit les factures.

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Secrétaire	Niveau 3	Travail très qualifié. Exploite des données et des informations.	Reçoit les instructions fixant : 1) La nature du travail ; 2) Les moyens ; Autonomie sur : 3) Le mode opératoire ; 4) Les opérations de conformité ; 5) L'ordre de succession des tâches.	Est apte à déterminer les priorités des tâches à accomplir	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou BAC professionnel ou niveau équivalent.	A partir de directives générales, rédige et présente la correspondance simple. - Assure un secrétariat de réunion, en présente le compte-rendu et le rédige. - Assure des fonctions d'accueil. - Peut être chargé de démarches extérieures simples, administratives ou diverses, directement liées au fonctionnement du secrétariat. - Animation d'une équipe administrative.

AR

S.?

15/31

19/3

MC

RIR 005

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Comptable	Niveau 3	Travail très qualifié. Exploite des données et des informations.	Reçoit les instructions fixant : 1) La nature du travail ; 2) Les moyens ; Autonomie sur : 3) Le mode opératoire ; 4) Les opérations de conformité ; 5) L'ordre de succession des tâches.	Organise son travail en fonction des tâches à accomplir.	Niveau BEP avec expérience professionnelle confirmée ou BAC professionnel ou niveau équivalent.	- Connaît les rouages de la comptabilité générale et d'exploitation. - Etablit des calculs de ratios, de tenue de comptabilité et de synthèse sur directives précises. - Etablit une interprétation élémentaire de résultats. - Responsable de la tenue permanente d'une caisse et de comptes bancaires.

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
<p>Opérateur de quartier Responsable de chantiers et/ou de projets</p>	<p>Niveau 3</p>	<p>Travail très qualifié.</p>	<p>Reçoit les instructions fixant :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) La nature du travail ; 2) Les moyens ; <p>Autonomie pour :</p> <ol style="list-style-type: none"> 3) Le mode opératoire ; 4) les opérations de conformité ; 5) L'ordre de succession des tâches. 	<p>Organisation et coordination des tâches à accomplir.</p>	<p>Niveau 5 Education Nationale, ou compétence équivalente. Expérience 3 ans minimum dans la gestion d'une équipe. Formation interne. Capacité d'intervention dans plusieurs activités.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Dirige une équipe pour la réalisation de projets. - A la responsabilité de l'organisation et de l'exécution du travail. - Gestion d'équipes avec éventuellement, des salariés en insertion. - Il établit des devis simples et assure l'approvisionnement de ses chantiers.

MR

I.7

17/31 1993

MC

RR 005

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Secrétaire de Direction	Niveau 4	Travail très qualifié de nature administrative.	Sous contrôle de la direction, complète les instructions reçues par tout moyen approprié. Reçoit les instructions pour la nature du travail, autonomie pour le reste.	Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre.	Niveau 3 Education Nationale, ou compétence équivalente. Bon niveau d'expérience dans le travail social. Bonne expérience du monde de l'insertion.	Est le collaborateur immédiat du Directeur de la Régie de Quartier. Outre les capacités demandées au secrétaire niveau 3, il peut recevoir délégation du Directeur pour l'accomplissement de tâches précises, notamment le suivi et la gestion administrative du personnel. Il supplée le Directeur dans l'exercice de certaines tâches. En cas d'absence de celui-ci, il peut être amené à prendre des décisions urgentes.

18/31
M
BB
AE
AE

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Comptable	Niveau 4	Travail très qualifié.	Sous contrôle de la direction, complète les instructions reçues par tout moyen approprié. Reçoit les instructions pour la nature du travail, autonomie pour le reste.	Contrôle de la réalisation. Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre. Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition.	Niveau 3 Education Nationale, ou compétence équivalente. Bon niveau d'expérience en comptabilité et gestion financière.	Assure la responsabilité de l'ensemble du secteur comptable de la Régie de Quartier. Est responsable de l'établissement d'un bilan, de l'analyse et de l'interprétation d'un compte de résultats. Il propose des solutions liées aux problèmes de gestion. Il a la responsabilité des obligations de la Régie de Quartier envers les administrations et les services fiscaux. Il établit les budgets prévisionnels selon les directives de la direction. Il gère avec l'équipe de direction, toutes les opérations financières.

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Coordonnateur Technique de chantiers et/ou de projets	Niveau 4	Conduite de travaux d'exécution clairement définis. Réalisation de programmes définis dans le cadre de l'économie sociale.	Sous le contrôle de la direction. Adaptation par tous moyens appropriés, au plan humain et technique, des instructions reçues.	Contrôle de la réalisation : - conformité et délais ; Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition.	Niveau 3 Education Nationale, ou compétence équivalente. Expérience de management technique.	En collaboration avec la direction : - Il est responsable de la filière technique de la Régie de Quartier. - Il organise les différents chantiers et peut être amené à les négocier. - Il établit les devis. - Il veille à la gestion et à l'entretien du matériel. - Il dirige le personnel technique et coordonne toute l'activité en collaboration avec les différents responsables d'équipes. - Il coordonne la mise en œuvre de projets et en assure le suivi. - Il est attentif aux problématiques de l'insertion.

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Coordonnateur Social	Niveau 4	Réalisation de programmes définis. Mise en oeuvre de projets dans le cadre de l'activité sociale.	Sous le contrôle de la direction. Adaptation par tous moyens appropriés au plan humain et technique des instructions reçues.	Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition.	Niveau 3 Education Nationale, ou compétence équivalente. Expérience en management social	Il suscite et accompagne les projets des habitants et participe à leur mise en oeuvre. Il est responsable de l'accompagnement et du suivi social du personnel de la Régie de Quartier. Il est chargé de mettre en oeuvre les plans de formation. Il est chargé de suivre les itinéraires professionnels des salariés à l'interne et à l'externe.

R

I-7

21/31 1/13

ML

RR 095

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Directeur Adjoint	Niveau 5	Assure la réalisation des objectifs de la Régie de Quartier. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre déterminé avec la direction.	Remplit une mission dont il est responsable au niveau qualité, coûts, délais.	Niveau 3 Education Nationale, ou compétence équivalente. Expérience nécessaire en ressources humaines. Bonne connaissance du public des quartiers.	Il seconde le Directeur dans l'ensemble de ses fonctions : - Montage de projets. - Recrutement et gestion du personnel. - Gestion du budget. Il est capable de prendre des initiatives et d'assurer les responsabilités au plus haut niveau en cas d'absence temporaire du Directeur.

IR

22/31

MC BB
005

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Directeur	Niveau 5	Assure la réalisation des objectifs de la Régie de Quartier. Propose au Conseil d'Administration, des objectifs et des moyens à mettre en œuvre dans le cadre des orientations définies par celui-ci.	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des orientations définies par le Conseil d'Administration, il rend compte à celui-ci ou à son représentant.	Très large responsabilité de gestion.	Niveau 2 Education Nationale, ou compétence équivalente. Expérience nécessaire dans la gestion d'une structure entreprise. Bonnes connaissances dans le milieu de l'action sociale. Bonne connaissance du public des quartiers	Le Directeur reçoit obligatoirement, une délégation écrite du Président du Conseil d'Administration, précisant la nature et l'étendue de ses missions, dans le cadre du projet de la Régie de Quartier.

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Attaché à la Délégation Générale du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ)	Niveau 5	Assure la réalisation des objectifs de son secteur. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Large autonomie de jugement et d'initiative	Remplit une mission dont il est responsable. Il est garant des résultats de son secteur, sous la responsabilité du Délégué Général.	Niveau 3 Education Nationale, ou compétence équivalente.	Dans le cadre déterminé avec le Délégué Général, il est Chargé de l'animation et de la gestion de son secteur ainsi que du développement des projets.

24/31
RB
1098

Emploi	Niveau	Type d'Activité	Degré d'Autonomie	Responsabilité	Formation Professionnelle de base	Missions
Délégué Général du Comité National de Liaison des Régies de Quartier (CNLRQ)	Niveau 6	Assure la réalisation des objectifs du réseau national. Propose des objectifs et les moyens à mettre en œuvre.	Très large autonomie de jugement et d'initiative dans le cadre des options définies par le Conseil d'Administration.	Très large responsabilité de gestion.	Niveau 2 Education Nationale, ou compétence équivalente.	Le Délégué Général reçoit obligatoirement, une délégation écrite du Président du Conseil d'Administration du Comité National de Liaison des Régies de Quartier, précisant la nature et l'étendue de ses missions, dans le cadre des décisions du Conseil d'Administration du CNLRQ.

no
F.7

25/31 113

MLC

BBB 005

APPLICATION DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION DANS LES RÉGIES DE QUARTIER

Procédure de mise en œuvre :

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

Dans les régies de Quartier pourvues d'un délégué syndical désigné par l'une des cinq organisations syndicales représentatives (CFDT, CGT, CGT FO, CFTC, CFE CGC), l'employeur devra négocier un accord de procédure de mise en place de la nouvelle classification.

Le positionnement du salarié dans la grille de classification ne peut se traduire par une diminution du salaire réel précédemment perçu.

L'accord de mise en place devra comporter :

- La procédure choisie.
- Le calendrier des différentes étapes.
- La méthode d'analyse des emplois.
- Le rôle de la hiérarchie.
- Le rôle du salarié.
- Le contrôle par les représentants du personnel.
- La formalisation des résultats.
- L'information des salariés.
- Le bilan et le suivi dans l'entreprise.

L'accord de mise en place, ou à défaut la décision unilatérale de l'employeur pour les régies dépourvues de délégué syndical, devra respecter les phases suivantes :

- Information du personnel sur le dispositif d'ensemble.
- Description précise de l'emploi.
- Validation du contenu de l'emploi par le titulaire de l'emploi et la hiérarchie.
- Positionnement de l'emploi dans les niveaux de la grille de classification.
- Information personnalisée des salariés.
- Communication de la grille des emplois ainsi réalisée.

Voie de recours :

En cas de contestation par un salarié de son classement dans la grille de classification, celui-ci peut demander à l'employeur un examen de sa situation.

Dans un délai d'un mois, l'employeur fera connaître sa décision au salarié lors d'un entretien pris sur son temps de travail et rémunéré comme tel. Le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de la Régie, qui sera indemnisée dans les mêmes conditions.

Ou d'un représentant d'une organisation syndicale représentative dûment mandaté à cet effet.

ANNEXE EXPLICATIVE DE LA GRILLE DE CLASSIFICATION DES RÉGIES DE QUARTIER

Utilisation de la grille :

↳ Chaque convention collective doit déterminer la classification des emplois dans la branche qu'elle recouvre, en indiquant les qualifications professionnelles correspondantes affectées d'un coefficient hiérarchique.

C'est ce qu'on appelle la grille de classification.

La qualification professionnelle doit reconnaître les compétences, les tâches et les responsabilités exercées réellement par les salariés.

La grille de classification des régies n'a pas pour objet de décrire de manière détaillée le travail de chacun. Ce qui est possible dans chaque régie ne peut pas être fait au niveau national. C'est pourquoi dans chaque régie il est conseillé d'établir une fiche de poste indiquant précisément les tâches à effectuer, et les exigences. Au niveau national il a été construit un cadre général pour que chacun puisse repérer où il se situe, et permettre un classement des emplois et donc un niveau de rémunération minimal.

Pour situer les emplois, que ce soit à l'embauche, ou au travail, chaque régie dispose de neuf repères.

↳ Premier repère : la catégorie :

La catégorie est une indication de la place occupée dans l'entreprise, au niveau des responsabilités et de la qualification :

- Les ouvriers et les employés : cette catégorie correspond à des emplois d'exécution.
- Les agents de maîtrise et agents fonctionnels, le personnel d'encadrement et les assistants techniques. Cette catégorie correspond soit à des emplois spécialisés (ex. comptable 2^{ème} échelon, secrétaire de direction), soit à des emplois d'encadrement (ex. coordonnateur technique, responsable de chantier).
- Les cadres de direction.

↳ Deuxième repère : l'emploi :

L'appellation de l'emploi commune à toutes les régies permet la mobilité d'une régie à l'autre et donne une première indication des fonctions concernées.

↳ Troisième repère : le niveau :

Le niveau correspond au positionnement des emplois les uns par rapport aux autres (ex : l'aide comptable est de niveau 2, il est donc au dessus de l'opérateur de quartier (niveau 1) et au-dessous du directeur (niveau 5)).

↳ Quatrième repère : le type d'activité :

Le type d'activité indique les exigences relatives à l'emploi (ex : travail qualifié), et les caractéristiques de l'activité (ex : réalisation de programmes dans le cadre de l'économie sociale). Pour trouver une définition plus large et plus précise de l'activité, il faut se rapprocher du huitième repère : Missions.

↳ Cinquième repère : le degré d'autonomie :

Ce repère indique la liberté d'action de chacun pour exécuter son travail : Le salarié reçoit des consignes ou des instructions qui accordent une liberté d'initiative plus ou moins grande suivant le niveau de son emploi (ex : Comptable : sous contrôle de la direction, complète les instructions reçues par tous moyens appropriés). Dans l'exemple choisi la direction ordonne et le comptable a la compétence pour choisir les moyens d'exécuter les consignes.

↳ Sixième repère : la responsabilité :

Il s'agit de la responsabilité liée à l'emploi. La responsabilité vient préciser l'autonomie personnelle dans le cadre de son emploi. (ex. Comptable : contrôle de la réalisation. Choix des méthodes et des moyens en vue du résultat à atteindre. Initiative dans la recherche de l'utilisation rationnelle des moyens mis à sa disposition).

Niveaux de formation	Ces niveaux font référence à ceux fixés par l'Education Nationale en matière de diplômes : VI : sans diplôme ; V : CAP ou BEP ; IV : Bac ; III : BTS ou DUT ; II : et I : formations supérieures de deuxième et troisième cycle.
Succession des tâches	Ordre dans lequel se préparent et s'organisent chronologiquement les différentes opérations (voir aussi mode opératoire).
Consignes	Formulation écrite ou orale qui contient toute précision utile pour l'exécution des tâches.

Fait à Paris, le 2 avril 2012

En exemplaires originaux

Syndicat des Employeurs Régies de Quartier

Michel CARMONA, Président



Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois **CFDT**

Alexandra RETTIEN



Fédération Nationale des Personnels des Organismes Sociaux **CGT**

Pascale BONNET-SIMON



Fédération Nationale Action Sociale **CGT FO**

Joseph ISLAM



Fédération Batimat TP CFTC
Bernard BLONDEL



Syndicat National de l'Urbanisme, de l'Habitat et des Administrateurs de
Biens CFE CGC - SNUHAB
Michel BILLARD



