



**GROUPE BPCE**

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.



Date



# **Classification Branche Caisse d'Épargne**

**Comité d'Entreprise CEPAL du 21/10/2016**

**Information sur le nouveau système de classification  
et consultation sur sa mise en œuvre au sein de la  
CEPAL**

# Sommaire

## 1. Présentation du nouveau système de classification

**1.1** Le cadre juridique

**1.2** Le contexte

**1.3** Les objectifs

**1.4** Les changements

**1.5** La grille de classification

**1.6** Les métiers-repères

**1.7** Les plages de classification

**1.8** La grille de correspondance

**1.9** La carrière des salariés

## 2. Mise en œuvre du nouveau système de classification au sein de la CEPAL

**2.1** Les opérations préparatoires

**2.2** Les opérations de bascule et de suivi

**2.3** Les opérations post bascule

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.1 Le cadre juridique

### Une modification du système de classification actée par la voie de la révision de trois accords collectifs nationaux:

- l'Accord sur la classification des emplois du 30 septembre 2003
  - > Intégralité des dispositions
- l'Accord sur la carrière des salariés du 25 juin 2004
  - > Articles liés à la promotion, la période d'essai et les préavis de démission et de licenciement
- l'Accord NAO 2007 du 6 décembre 2007
  - > Article relatif aux rémunérations annuelles minimales

- Avenant à l'accord sur la classification et Avenant à l'accord sur la carrière des salariés signés le 26 septembre 2016 par la CFDT, la CFTC, le SNE CGC, le SNP-FO et le SU-UNSA, soit plus de 71% de représentativité syndicale
- Avenant à l'accord NAO 2007 signé par la CFDT, la CFTC, le SNE CGC et le SU-UNSA, soit plus de 63% de représentativité syndicale

- Entrée en vigueur des avenants le 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.2 Le contexte



**Un constat partagé par les partenaires sociaux :  
En vigueur depuis 2003, le système de classification  
de la branche Caisse d'Épargne a fait apparaître  
quelques limites au fil du temps**

- A chaque emploi correspond un seul niveau de classification
- L'avancement dans le même emploi n'est pas possible
- Les compétences acquises dans le même emploi ne peuvent être reconnues, sauf à changer d'emploi
- Un salarié ne peut pas changer de classification, ni évoluer vers un statut cadre sans changer d'emploi
- 68% des effectifs de la Branche sont concentrés uniquement sur 3 niveaux de classification (T3, TM4 et TM5) sur les 10 niveaux possibles
- Des dispositions qui ne facilitent pas la gestion des parcours professionnels, ni la mobilité tant au sein des entreprises qu'au niveau du Groupe

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.3 Les objectifs



### Une évolution orientée « salarié »

- Donner de la visibilité aux salariés de la Branche sur leur parcours de carrière
- Considérer l'expérience et les compétences acquises en permettant notamment, d'associer, à chaque emploi, une plage de classification
- Donner la possibilité de reconnaître l'expérience acquise au sein d'un même emploi par un changement de classification
- Faciliter la mobilité au sein des entreprises et au sein du Groupe, grâce à un dispositif de classification plus homogène et partagé
- Moderniser le système de classification de la Branche en cohérence avec l'ensemble de la profession bancaire, et favoriser ainsi l'attractivité de nos entreprises

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.4 Les changements

- **Le principe de classification**

**AVANT**

**L'emploi** est classé sur un niveau de la plage de classification de son métier.

**APRES**

**Le salarié** est classé sur un niveau de la plage de classification de son métier.

- **Le système de classification**

**AVANT**

**1 emploi = 1 classification**

**Trois catégories :**

Technicien/Technicien-Manager/Cadre-Manager

**10 niveaux de classification :**

T1 T2 T3 TM4 TM5 CM6 CM7 CM8 CM9 CM10

**APRES**

**1 emploi = 1 plage de classification**

**Deux catégories :**

Technicien/Cadre

**11 niveaux de classification :**

A B C D E F G H I J K

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.4 Les changements

- Les RAM (Accord NAO 06/12/2007)

AVANT

APRES

RAM : Rémunération Annuelle Minimale

SAMB : Salaire Annuel Minimal de Branche

	Accord du 06/12/2007	Recommandation du 05/03/2010			
T1	17 299 €	17 910 €	→→→→	A	19 067 €
T2	19 549 €	20 239 €	→→→→	B	20 239 €
T3	22 925 €	23 735 €	→→→→	C	21 987 €
TM4	25 398 €	25 909 €	→→→→	D	23 735 €
TM5	27 596 €	28 151 €	→→→→	E	24 822 €
CM6	31 831 €	32 470 €	→→→→	F	25 909 €
CM7	36 415 €	37 147 €	→→→→	G	28 151 €
CM8	40 836 €	41 656 €	→→→→	H	32 470 €
CM9	45 401 €	46 314 €	→→→→	I	37 147 €
CM10	49 999 €	51 004 €	→→→→	J	41 656 €
				K	51 004 €

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.5 La grille de classification

Deux catégories  
11 niveaux

Chaque niveau de classification est défini au regard d'une capacité, d'une exigence, d'un niveau d'expérience et de qualifications requises

	Classification Cible
<b>Techniciens</b>	<b>A</b>
	<b>B</b>
	<b>C</b>
	<b>D</b>
	<b>E</b>
	<b>F</b>
	<b>G</b>
<b>Cadres</b>	<b>H</b>
	<b>I</b>
	<b>J</b>
	<b>K</b>

### L'exercice de la fonction de technicien nécessite :

- ⚡ une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée,
- ⚡ des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité,
- ⚡ une aptitude à organiser, à déléguer et à former pour ceux qui ont une responsabilité d'animation.

**L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.**

### L'exercice de la fonction de cadre demande :

- ⚡ une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre,
- ⚡ des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative,
- ⚡ une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée.

**Dans les limites de sa délégation, un cadre exerce des actions d'animation, de formation, de contrôle, de prévision, d'organisation et de coordination.**

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.6 Les métiers-repères



### 26 métiers-repères

- 1) Gestionnaire de back office
- 2) Spécialiste des opérations bancaires
- 3) Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires
- 4) Analyste risques
- 5) Contrôleur périodique/permanent
- 6) Gestionnaire administratif/secrétaire
- 7) Technicien logistique/immobilier
- 8) Responsable/animateur d'unité ou expert logistique
- 9) Chargé d'accueil et de services à la clientèle
- 10) Chargé de clientèle particuliers
- 11) Chargé de clientèle professionnels
- 12) Chargé de clientèle entreprises
- 13) Conseiller en patrimoine
- 14) Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)
- 15) Opérateur de marché
- 16) Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers
- 17) Informaticien/chargé de qualité
- 18) Responsable informatique/organisation/qualité
- 19) Juriste/fiscaliste
- 20) Contrôleur de gestion
- 21) Technicien comptabilité/finances
- 22) Spécialiste/responsable comptabilité/finances
- 23) Technicien ressources humaines
- 24) Spécialiste/responsable ressources humaines
- 25) Gestionnaire marketing/communication
- 26) Spécialiste/responsable marketing/communication

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.7 Les plages de classification

**A chaque métier-repère est associée une plage de classification**

	Techniciens							Cadres			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Gestionnaire de back office											
Spécialiste des opérations bancaires											
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires											
Analyste risques											
Contrôleur périodique/permanent											
Gestionnaire administratif/secrétaire											
Technicien logistique/Immobilier											
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique											
Chargé d'accueil et de services à la clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle professionnels											
Chargé de clientèle entreprises											
Conseiller en patrimoine											
Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)											
Opérateur de marché											
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers											
Informaticien/chargé de qualité											
Responsable informatique/organisation/qualité											
Juriste/fiscaliste											
Contrôleur de gestion											
Technicien comptabilité/finances											
Spécialiste/responsable comptabilité/finances											
Technicien ressources humaines											
Spécialiste/responsable ressources humaines											
Gestionnaire marketing/communication											
Spécialiste/responsable marketing/communication											

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.8 La grille de correspondance

- Définition d'une grille de correspondance :

	Classification Actuelle		Classification Cible		
Techniciens	T1	→	A	Techniciens	
	T2	→	B		
	T3	→	D		
Techniciens Managers	TM4	→	F		
	TM5	→	G		
Cadres	CM6	→	H		Cadres
	CM7	→	I		
	CM8	→	J		
	CM9	→	K		
	CM10	→	K		

- Grille de correspondance applicable:

- **lors de la bascule** vers le nouveau système de classification, à date d'effet au 1er janvier 2017,
- **postérieurement à l'opération de bascule**, à tout contrat de travail/accord collectif/décision unilatérale/usage faisant référence à l'ancien système de classification. Dans ce cadre, il est convenu que les niveaux C et D correspondent au niveau T3 et que les niveaux E et F correspondent au niveau TM4

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.9 La carrière des salariés

### ● Promotion:

- > Il appartient à l'entreprise de placer ses salariés, tout au long de leur carrière, sur la grille de classification en tenant compte à la fois, des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux de classification et à la qualification de chacun de ses salariés
- > A toute progression de classification est associée une progression de la rémunération

- **Promotion avec changement d'emploi:**

Evolution salariale individuelle au moins égale à 50% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification sans pouvoir être inférieure à

- 1223,60 euros brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C
- 1223,60 euros brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E
- 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F

- **Promotion sans changement d'emploi**

Evolution salariale individuelle au moins égale à 35% du différentiel entre le salaire annuel minimal de Branche du niveau de classification qu'occupait le salarié avant sa promotion et celui de son nouveau niveau de classification

- **Montant de l'évolution salariale pro-raté pour les salariés à temps partiel**

# 1. Présentation du nouveau système de classification

## 1.9 La carrière des salariés

- **Durée des périodes d'essai:**

<b>Techniciens</b> (Classifications A à G)	<b>Cadres</b> (Classifications H à K)
3 mois	4 mois

- **Durée des préavis:**

	<b>DEMISSION</b>		<b>LICENCIEMENT</b>	
Ancienneté	<b>Techniciens</b> (Classifications A à G)	<b>Cadres</b> (Classifications H à K)	<b>Techniciens</b> (Classifications A à G)	<b>Cadres</b> (Classifications H à K)
Moins de 2 ans	1 mois	3 mois	1 mois	3 mois
2 ans et plus	1 mois	3 mois	2 mois	3 mois



PROJET

# MODALITÉS DE DÉPLOIEMENT EN CEPAL

## 2. Mise en œuvre du nouveau système de classification au sein de la CEPAL

### 2.1 Les opérations préparatoires

#### PROJET

- **Modalités et calendrier prévisionnel des opérations préparatoires**
  - > Préparation de la bascule : octobre /novembre/décembre 2016

## 2. Mise en œuvre du nouveau système de classification au sein de la CEPAL

### 2.2 Les opérations de bascule et de suivi

## PROJET

- **Modalités et calendrier prévisionnel des opérations de bascule et de suivi**
  - Opération de bascule : 1<sup>ère</sup> quinzaine de janvier 2017
    - Bascule automatique de l'ancienne grille vers la nouvelle grille de classification
  - Information des salariés : janvier 2017
    - Information individuelle réalisée par courrier électronique (sauf pour les salariés éloignés contactés par courrier postal)
  - Opération de suivi : février 2017
    - Présentation d'un bilan global de l'application du dispositif au Comité d'Entreprise

## 2. Mise en œuvre du nouveau système de classification au sein de la CEPAL

### 2.3 Les opérations post bascule

## PROJET

### • Modalités et calendrier prévisionnel des opérations post bascule

- > Mise à jour des définitions d'emploi et des organigrammes : 1<sup>er</sup> semestre 2017
- > Révision des accords de la CEPAL si nécessaire: au cours de l'année 2017 et notamment durant la NAO.

Les accords locaux qui ont été identifiés comme devant faire l'objet d'une révision sont: l'accord relatif aux modalités d'attribution et de versement de l'indemnité liée à la fonction de GCP, l'accord relatif aux modalités d'attribution et de versement de l'indemnité liée à la Responsabilité d'un Point de vente, l'accord sur la mobilité géographique et l'accord sur les remplacements de longue durée.

# La mise en œuvre opérationnelle en CEPAL



## PROJET

### Projet - translation « automatique » vers cible

#### Résultats :

- Aucune diminution de salaire
- Aucun salaire < au Salaire Annuel Minimal de Branche
- Aucune classification < à la classification minimale du métier
- Aucune classification < au minimum de niveau de niveau de formation

### Mise en œuvre

#### Résultats :

- Accompagnement des managers et des salariés
- Supports RH mis à jour

Octobre 2016				Novembre 2016				Décembre 2016					Janvier 2017				Février 2017				...
S1 3-7	S2 10- 14	S3 17- 21	S4 24- 28	S1 31- 4	S2 7- 11	S3 14- 18	S4 21- 25	S1 28- 2	S2 5-9	S3 12- 16	S4 19- 23	S5 26- 30	S1 2-6	S2 9- 13	S3 16- 20	S4 23- 26	S1	S2	S3	S4	S..

Information-Consultation IRP

✦ **Bascule**

Info du CE sur le bilan global de l'application du dispositif

Simulations des translations

Livraison des fichiers pour translations

Notification des salariés avant la paie

Révision des référentiels emploi, descriptifs de poste, impacts sur organigramme

Corrections & saisies manuelles

Clôture des opérations de bascule ✦