

Accord collectif national sur la classification des emplois du 30.09.03

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau mentionnées à l'article 2 de la loi du 25 juin 1999 et de leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises.

Les mandataires sociaux sont exclus du champ d'application de l'accord ainsi que les cadres de la CNCE et des organismes communs assimilés aux dirigeants qui remplissent les conditions suivantes :

- assurer des fonctions de direction et être directement rattachés à un membre du directoire,
- participer à la prise des décisions stratégiques concernant la vie de l'entreprise et/ou exercer, dans leur domaine, tout ou partie des prérogatives de l'employeur et en assumer les responsabilités,
- percevoir une rémunération se situant dans le niveau le plus élevé du système de rémunération pratiqué dans l'entreprise.

Article 2 : Principes

Le système de classification est fondé sur des critères classants dont la déclinaison par métier permet la définition de plages de classification.

A chaque emploi correspond un niveau de classification.

La détermination du niveau de classification repose exclusivement sur l'examen des caractéristiques du contenu de l'emploi à l'exclusion de toute considération liée à la personne. L'examen du contenu de l'emploi et la détermination du niveau de classification correspondant incombent à l'employeur.

L'analyse des activités du réseau permet de définir les métiers regroupés en filières d'activités lesquelles sont organisées autour de la relation avec le client, qui constitue le coeur de l'activité du réseau.

A chaque métier est associée une plage de classification appréciée à travers la déclinaison des critères définis dans les niveaux de classification.

La plage correspondante est représentée dans la grille de classification de l'article 5 du présent accord.

L'identification du niveau de classification de l'emploi résulte des étapes suivantes :

- chaque emploi fait l'objet d'une définition d'emploi et est rattaché à un métier d'appartenance,
- à partir de l'examen du contenu de chaque emploi, l'employeur effectue l'analyse critérielle en référence aux définitions des niveaux de classification compris dans la plage du métier d'appartenance,
- il détermine le niveau de classification correspondant à l'emploi.

Cette démarche est appliquée pour chaque emploi de l'entreprise. Seuls les niveaux de classifications associés au métier peuvent être utilisés pour procéder à la classification.

Article 3 : Critères

Le système de classification repose sur l'analyse de critères classants.

Les six critères retenus sont les suivants :

Technicité

Ce critère fait référence :

- au degré de complexité et de diversité des problèmes à résoudre,

- au type de réflexions à conduire et de solutions à mettre en oeuvre pour traiter les situations rencontrées dans l'exercice de l'emploi.

Connaissances requises

Ce critère mesure le niveau de formation minimum requis pour tenir l'emploi, obtenu par un diplôme ou une expérience équivalente reconnue prenant en compte notamment les parcours de l'offre de formation nationale. Ces niveaux de formation et d'expérience correspondent à ceux qui seraient demandés dans le cadre d'un recrutement externe.

Autonomie

Ce critère représente le degré d'initiative et la latitude d'action dans la conduite des activités de l'emploi. L'autonomie se traduit en termes de niveaux de directive, de délégation et de contrôle.

Dimension relationnelle

Ce critère définit les différents types de situations relationnelles rencontrées dans l'exercice de l'emploi, en termes de :

- nature de la relation,
- niveau et diversité des interlocuteurs.

Contribution

Ce critère apprécie l'impact, la portée et les conséquences des activités et décisions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de l'entreprise.

Management

Ce critère prend en compte la dimension des équipes et le rôle des collaborateurs, encadrés ou animés (opérationnels, spécialistes, experts, managers, managers de managers). Le temps consacré à l'activité managériale ou d'animation est un paramètre important à prendre en compte.

Article 4 : Niveaux de classification

Les niveaux « T » sont des niveaux de techniciens. Les niveaux « TM » sont des niveaux de techniciens /managers.

Les niveaux « CM » sont des niveaux de cadres /managers. Ils représentent les niveaux de cadres au sens de l'AGIRC.

Les définitions des niveaux de classification découlent d'une conception identique reposant sur la déclinaison de 6 critères classants, selon des exigences progressives.

Niveaux	Définitions
T1	Emplois se caractérisant par l'exécution d'activités simples et répétitives, à partir de méthodes et techniques préétablies, et pouvant être exercés avec une formation inférieure au baccalauréat. Les titulaires opèrent selon des consignes complètes et détaillées avec une supervision fréquente. Ils entretiennent des contacts dans leur environnement proche. L'impact des activités est immédiat et strictement circonscrit au champ de l'emploi.
T2	Emplois se caractérisant par l'analyse et le traitement d'informations simples en appliquant des procédures formalisées. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires opèrent en suivant des directives précises, avec une supervision régulière et fréquente, et entretiennent des contacts internes et/ou externes dans le cadre des procédures établies.
T3	Emplois se caractérisant par une bonne pratique des règles et procédures existantes et la gestion de contacts internes et externes, afin de répondre aux besoins des interlocuteurs dédiés. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires peuvent être amenés à opérer selon des directives générales, avec un contrôle régulier et des délais courts. L'impact des activités est immédiat sur une partie des missions de l'unité.
TM4	Emplois nécessitant la résolution de problèmes à partir d'informations variées, en se référant aux procédures existantes et à des situations analogues. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus trois ou quatre années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Les activités sont conduites selon des directives générales avec un contrôle périodique portant sur l'avancement et le résultat des activités. Les titulaires établissent et assurent des relations commerciales, techniques ou administratives. Leur impact est significatif sur une partie des missions de l'unité. Ils peuvent participer au développement des compétences dans leur champ d'activité, voire animer ou encadrer une petite équipe.
TM5	Emplois nécessitant la résolution de problèmes variés, par l'adaptation éventuelle de méthodes existantes. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience

	équivalente reconnue). Les titulaires peuvent organiser leurs actions et priorités dans le cadre d'objectifs définis, dont la réalisation est mesurée régulièrement. Ils établissent et assurent des relations commerciales, techniques ou administratives avec des partenaires spécifiques. L'impact de leurs activités est significatif sur plusieurs missions de l'unité. Ils participent au développement des compétences dans leur champ d'activité et peuvent animer ou encadrer une équipe.
CM6	Emplois requérant la résolution des problématiques en conduisant des études et en construisant des solutions adaptées. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires fixent leurs priorités, organisent leurs actions et éventuellement leurs moyens, dans le cadre d'objectifs définis. Ils rendent compte des résultats obtenus aux étapes intermédiaires. Ils peuvent être amenés à organiser et gérer des relations de représentation, négociation ou animation avec des interlocuteurs d'horizons variés. L'impact de leurs activités et décisions est important et porte sur plusieurs, voire sur toutes les missions de l'unité. Certains emplois comportent la responsabilité opérationnelle d'une unité.
CM7	Emplois requérant une maîtrise affirmée de techniques spécifiques permettant la résolution des problématiques rencontrées et le développement de solutions nouvelles. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou une expérience équivalente reconnue). Les titulaires proposent des plans d'action, et peuvent participer à l'élaboration des objectifs de l'unité. Ils rendent compte de la réalisation des objectifs fixés. Ils organisent et gèrent des relations de représentation, de négociation et d'animation avec des interlocuteurs d'horizons variés. Certains emplois comportent la responsabilité opérationnelle d'une unité.
CM8	Emplois exigeant la mise en oeuvre de techniques complexes et le développement de concepts pour élaborer des solutions innovantes et éventuellement des méthodes généralisables. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou une expérience confirmée). Les titulaires participent à l'élaboration des objectifs de l'unité et proposent les plans d'action. L'impact de leurs activités et décisions est déterminant et peut porter sur les missions de l'unité ou de plusieurs unités. Ils peuvent assurer la responsabilité d'une unité opérationnelle importante (composée d'opérationnels, de spécialistes et/ou d'encadrants), ou de plusieurs unités, ou encore l'exercice d'une fonction d'étude et de conseil nécessitant des connaissances approfondies.
CM9	Emplois exigeant une expérience confirmée dans l'élaboration et la mise en oeuvre de concepts et solutions innovantes. Le niveau de connaissances minimum requis est supérieur au baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée). Les titulaires rendent compte sur des résultats globaux. Ils participent à l'élaboration de politiques dans un domaine d'activité et disposent d'une large autonomie dans leur mise en oeuvre. Ils peuvent être en charge de relations avec des responsables clés internes et externes, qui engagent durablement l'entreprise. L'impact des activités et décisions est déterminant et porte sur les missions et ressources de plusieurs unités. Ils assurent la responsabilité de spécialistes, d'experts et/ou de managers opérationnels.
CM10	Emplois exigeant une expertise permettant la création de concepts et méthodes nécessaires à l'élaboration de la politique de leur domaine d'activité. Les titulaires sont en charge de relations qui engagent durablement l'entreprise dans ses politiques (financières, sociales, marketing, ...). L'impact de leurs activités et décisions est majeur et durable et porte sur les missions et ressources de plusieurs unités. Ils assurent la responsabilité de spécialistes, d'experts et/ou de managers opérationnels.

Article 5 : Grille de classification

		NIVEAU									
FILIERES		T1	T2	T3	TM4	TM5	CM6	CM7	CM8	CM9	CM10
Ventes et Services Clients											
	Conseiller commercial		■	■							
	Gestionnaire de clientèle			■	■	■					
	Gestionnaire de clientèle spécialisée				■	■	■	■			
	Responsable d'unité				■	■	■	■	■		
	Directeur d'unité								■	■	■
Marketing et Distribution											
	Animateur commercial				■	■	■	■			
	Analyste marketing			■	■	■	■	■			
	Chef de produit / marché				■	■	■	■	■	■	
Risques et finances											
	Gestionnaire recouvrement			■	■	■	■	■			
	Comptable		■	■	■	■	■	■			
	Analyste risques				■	■	■	■	■		
	Contrôleur de gestion				■	■	■	■	■		
	Trésorier				■	■	■	■	■		
	Inspecteur / Auditeur					■	■	■	■	■	
	Analyste financier					■	■	■	■	■	
Gestion Bancaire											
	Gestionnaire bancaire		■	■	■	■	■	■			
Assistance Logistique											
	Secrétaire / Assistant		■	■	■	■	■	■			

	Chargé de sécurité										
	Conducteur de travaux										
	Gest. logistique et moyens généraux										
	Prestations de services et conseils										
	Chargé de communication										
	Gestionnaire RH										
	Animateur vie coopérative et mutualiste										
	Organisateur										
	Gestionnaire qualité										
	Juriste - Fiscaliste										
	Analyste économique										
	Systemes d'information										
	Support utilisateurs										
	Gestionnaire production exploitation										
	Réalisateur/Intégrateur										
	Consultant SI										
	Chef de projet										
	Architecte SI										
	Responsable d'unité (toutes filières)										
	Directeur d'unité (toutes filières)										
		T1	T2	T3	TM4	TM5	CM6	CM7	CM8	CM9	CM10

Article 6 : Information du salarié

Les entreprises informent les salariés du niveau de classification de leur emploi tel qu'il résulte de la grille de l'article 5 du présent accord.
L'information individuelle du niveau de l'emploi est réalisée par courrier pour l'ensemble des salariés.

Article 7 : Garanties et recours individuels liés à la mise en place de la nouvelle grille

A l'occasion de la mise en place de la nouvelle grille, les salariés présents à la date de prise d'effet de l'accord bénéficient des dispositions suivantes.

Article 7.1 : Contrat de travail

La mise en oeuvre du nouveau système de classification ne peut avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération acquis de chaque salarié à la date de cette mise en oeuvre.
A ce titre, le positionnement des emplois dans la nouvelle grille issue du présent accord ne peut avoir pour effet de modifier les contrats de travail.

Article 7.2 : Maintien de l'affiliation à l'AGIRC

Les salariés qui cotisent à l'AGIRC à la date de mise en oeuvre du présent accord conservent le bénéfice de cette affiliation.

Article 7.3 : Droit de recours

Dans le mois qui suit son information individuelle sur le niveau de classification de son emploi, chaque salarié a la faculté de saisir par écrit la DRH afin :

- de solliciter des explications complémentaires sur les conditions de détermination du niveau de classification de son emploi dans la nouvelle grille,
- ou de contester le niveau de classification de son emploi.

Dans l'un ou l'autre cas, les explications nécessaires lui sont fournies lors d'un entretien personnalisé avec le DRH ou son représentant. A cette fin, l'entretien est organisé par la DRH

dans les meilleurs délais et au plus tard dans le mois suivant la demande.
Lorsqu'il s'agit d'un recours en contestation, une réponse écrite lui est adressée dans les 15 jours suivant la date de l'entretien.
En cas de désaccord persistant sur le niveau de classification de son emploi, le salarié a la possibilité de saisir la commission locale de suivi dans les 15 jours qui suivent la réponse écrite de la DRH. Cette commission devra se réunir dans le délai d'un mois. La commission établit un procès verbal de conciliation ou de non conciliation dans un délai d'un mois.
Le présent article cesse de produire effet 6 mois après le terme de la procédure d'information individuelle réalisée dans l'entreprise.

Article 8 : Information des instances locales et nationales

Article 8.1 : Dans l'entreprise

8.1.1 L'ensemble du présent accord fait l'objet d'une présentation par l'employeur ou son représentant devant le comité d'entreprise ou, à défaut, devant les délégués du personnel avant la date de prise d'effet prévue à l'article 10.1.

Au cours de cette réunion, l'employeur ou son représentant communique le calendrier prévisionnel-d'information individuelle des salariés et la date de création de la commission locale de suivi.

A l'issue de la procédure d'information individuelle des emplois, l'employeur présente un bilan global de l'application du dispositif dans l'entreprise au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

8.1.2 Dans chaque entreprise la commission locale de suivi reçoit de l'employeur ce bilan global. Cette commission peut être saisie par un salarié dans les conditions de l'article 7.3. Elle est composée de deux représentants au maximum de chaque organisation syndicale représentative et de représentants de l'employeur. Cette commission se réunit au moins une fois pour recevoir les informations sur le bilan global et procéder à l'examen des recours. Les observations éventuelles de cette commission sont transmises au comité d'entreprise.

Article 8.2 : Au niveau national

Une réunion est organisée avec les organisations syndicales signataires du présent accord qui reçoivent une information consolidée de sa mise en oeuvre dans les entreprises dans les 12 mois suivant la date de mise en oeuvre.

Article 9 : Evolution des métiers

Les parties conviennent de créer un observatoire national des métiers.

Cette mission nouvelle est confiée au Comité National de la Formation Professionnelle (CNFP).

Les conditions d'application de cette mission seront précisées ultérieurement au cours de la prochaine réunion du CNFP suivant l'application du présent accord.

L'observatoire national des métiers se réunira pour la première année d'application au cours du second semestre 2004.

La commission paritaire nationale se réunira au moins une fois tous les cinq ans notamment pour examiner la nécessité de modifier la liste des métiers de référence et des plages de classification associées et de réviser le présent accord conformément à l'article L 132-12 du code du travail.

A cet effet, la commission paritaire nationale se réunira au cours du second semestre 2004 afin de négocier, au vu de l'évolution des métiers constatée, la modification de la grille de

classification soit par l'élargissement de plages de classification soit par l'introduction d'un niveau supplémentaire.

Article 10 : Dispositions diverses

Article 10.1

Le présent accord qui prend effet à compter du 1^{er} janvier 2004 est conclu pour une durée indéterminée à l'exception de l'article 7.3 qui cesse de produire effet 6 mois après le terme de la procédure d'information individuelle réalisée dans l'entreprise.

Article 10.2

Les parties constatent que le nouveau système de classification mis en place par le présent accord se substitue à tout autre dispositif ayant le même objet.

Les parties s'accordent sur la nécessité de procéder à la révision des clauses des accords collectifs nationaux antérieurs au présent texte et non dénoncés qui font utilisation de références de classification. Cette négociation de mise en conformité desdites clauses intervient dans le semestre qui suit la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Article 10.3

Un glossaire sera constitué par la CNCE et transmis aux organisations syndicales avant la mise en oeuvre du présent accord.

Article 11 : Demande de révision et dénonciation

Article 11.1

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L 132-7 du code du travail.

Toute demande de révision doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagnée de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

Article 11.2

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

 **Article 12 - Dépôt de l'accord**

Le texte de l'accord sera déposé en cinq exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris.

Un exemplaire de ce texte sera également remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

d'une part,

la CNCEP

et, d'autre part,

**le syndicat CFTC
le syndicat FO
le syndicat SNE CGC**