CCI FRANCE

Accord méthodologique d'expérimentation et de mise en œuvre de la classification nationale des emplois

« Les essentiels RH » Version du 12/12/2014

Version mise à jour suite aux modifications apportées par la CPN du 9 décembre 2014

➢ Historique :

La classification appliquée avant la signature de cet accord était dite à critères classants et remplaçait l'ancienne grille « Parodi ». Elle avait été adoptée en CPN, en mars 2006, après de longues années de négociation. Des modifications mineures de formulation concernant l'article 1 et 3 ont été adoptées en CPN en juin 2008. Depuis cette date, en dehors de la revalorisation de certains indices en fonction des augmentations du SMIC et de la valeur du point, pour maintenir une rémunération au moins égale au SMIC, l'accord n'a pas été modifié par les partenaires sociaux. Suite à la régionalisation, les partenaires sociaux ont jugé utile de revoir la classification nationale des emplois afin de mettre à la disposition de l'ensemble des collaborateurs du réseau, un répertoire des emplois harmonisé.

➢ Des mots clés pour comprendre l'accord :

- **Critères classants** : Les critères classants sont les références retenues dans une grille des classifications pour déterminer les niveaux d'exigence des différents emplois. Cinq critères classants sont retenus dans le système de classification des Compagnies Consulaires : **responsabilité, complexité, connaissances requises, exigences relationnelles internes et externes, latitude d'action**.

- **Niveau** : Le niveau correspond à une position hiérarchique déterminée et reconnue dans la grille des classifications. La grille des classifications des Compagnies Consulaires comprend huit niveaux hiérarchiques. Ces 8 niveaux sont regroupés selon les trois catégories socio-professionnelles suivantes :
  - Employés : niveaux 1 à 3
  - Agents de maitrise : niveaux 4 et 5
  - Cadres : niveaux 6 à 8

- **Positionnement des emplois** : Il s'agit de la méthodologie adoptée pour évaluer chaque emploi par rapport aux autres au sein de notre réseau. L'analyse s'effectue en fonction des critères retenus dans un système de classification.

➢ Les 5 étapes clés :

ETAPE 1 : étape transitoire en région, recensement des fiches de poste, mise à jour
ETAPE 2 : information par courrier de chaque agent sur le rattachement de son poste de travail à un emploi national, envisagé par la CCI employeur (= proposition de rattachement)
ETAPE 3 : examen en CPR du projet de rattachement des postes aux emplois nationaux par la CCI employeur
→ La CPR émet un avis
ETAPE 4 : officialisation de la liste des emplois nationaux en CPN le 20 avril 2015
ETAPE 5 : notification par courrier à chaque agent du rattachement de son poste à un emploi national (= décision de rattachement) à partir du 21 avril avec une date effective de rattachement fixée par la CPN

REMARQUE :
A compter du 1er janvier 2015, dans l'attente du rattachement effectif, l'emploi national de rattachement ne figurera pas sur le bulletin de salaire. Seront uniquement indiqués :
- les indices de rémunération,
- le poste occupé,
- le niveau correspondant.

➢ *Méthodologie de classification*

Le système de classification est établi sur la base d'une grille nationale unique de positionnement des emplois (8 niveaux affectés d'une rémunération minimale et d'un indice de qualification minimum). Les cinq critères classants ont été croisés aux 8 niveaux. Le résultat de ce croisement est consolidé dans la grille des critères classants (ou grille des 40 degrés)
Le classement s'effectue donc par analyse des 5 critères selon la déclinaison déterminée dans la grille. L'analyse prend en compte les tâches normalement attendues dans cet emploi sans préjuger des caractéristiques et compétences individuelles des collaborateurs qui occupent l'emploi.

☛ **Si vous souhaitez plus d'informations, n'hésitez pas à prendre contact avec votre service RH.**

➢ ***L'accord classification, est un premier pas vers une gestion des carrières par la compétence***

Le travail mené par les partenaires sociaux est l'une des bases indispensable à la mise en place de notre politique ressources humaines. Le rattachement des emplois à la liste nationale nous permet de :

SIMPLIFIER LE SYSTÈME :

- Limitation des concepts (postes, emplois, niveaux).
- Limitation de la grille nationale à un certain nombre d'emplois qui recouvrent l'essentiel de nos activités.

SÉCURISER LE SYSTÈME :

- La mise en place de l'observatoire des emplois et des compétences permet de sécuriser les procédures. L'OEC est en charge de la finalisation de la liste nationale des emplois et émet un avis sur les saisines des CPR.
- Chaque collaborateur du réseau CCI a l'assurance d'être rattaché à un emploi national (répondant donc à des critères d'exigence bien définis).

MOBILISER LES ÉQUIPES RH SUR UNE GESTION DES EFFECTIFS PAR LA COMPÉTENCE :

- Cette grille de classification nationale permettra à court terme la mise en place d'un répertoire des compétences.
- Ces deux répertoires permettront à chaque collaborateur de mieux identifier les parcours de formation et les possibilités d'évolution.

RENDRE LES ORGANISATIONS PLUS FLEXIBLES :

- Le rattachement à un emploi national permet d'offrir à chaque collaborateur une même et unique procédure.
- Ces travaux permettent, à date, de revoir les missions des uns et des autres, et d'ajuster au même moment les fiches de poste à la réalité terrain.

➢ ***Pour privilégier le dialogue, les partenaires sociaux ont mis en place plusieurs procédures de recours***

Qui ?	*Instance*	*Type de situation*	*Procédure*	*Quand ?*
Le collaborateur	CPR ou CP pour CCI France	Le collaborateur estime que la description de son poste ne correspond pas à la réalité.	Le collaborateur fournit à l'employeur un courrier avec son argumentaire afin que ce dernier constitue le dossier de saisine, et que celui-ci soit à son tour débattu en CPR. A la fin des débats, la CCI employeur décide soit de maintenir, soit de modifier sa position initiale.	Pour la CPR (ou CP de CCI France) qui devra avoir lieu au plus tard à la fin du premier trimestre 2015.
Le collaborateur	CCI employeur (Directeur des ressources humaines région ou son représentant)	Le collaborateur souhaite évoquer sa situation personnelle.	Le collaborateur peut demander à être reçu par le Directeur des Ressources Humaines, ou son représentant.	L'entretien devra avoir lieu avant la CPR qui examinera les projets de rattachement.
CCI employeur et CPR	Observatoire des Emplois et des compétences (OEC)	La CPR a identifié des postes qui ne peuvent pas être rattachés à un emploi national.	La CCIR doit définir les éléments qui semblent poser un problème et faire une proposition écrite à l'OEC qui décidera ou non de la création d'un nouvel emploi au niveau national.	A l'issue de la CPR, au plus tard à la fin du premier trimestre 2015. (N.B. : L'OEC se réunira avant la CPN du 20 avril 2015 qui officialisera la liste des emplois nationaux).
Le collaborateur	CCI employeur (Directeur des Ressources Humaines de région)	Le collaborateur conteste l'emploi national auquel son poste a été rattaché.	Le collaborateur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa contestation sous forme d'argumentation au DRH de CCIR. Le DRH de CCIR dispose à son tour d'un délai de 30 jours pour analyser la situation et répondre par écrit au collaborateur. Si le collaborateur n'est toujours pas satisfait de la réponse, il peut demander un RDV au DRH ou à son représentant pour comprendre le maintien de la décision.	

☞ **Si vous souhaitez plus d'informations, n'hésitez pas à prendre contact avec votre service RH.**