

Quelle est la différence entre le groupe B et le groupe C dans la classification bancaire ?

Réponse courte

Le groupe B et le groupe C de la CCT Banques se distinguent, au sein des groupes de classification, par le niveau de responsabilité, de spécialisation et d'autonomie des fonctions exercées. Le **groupe B** regroupe les fonctions spécialisées, les techniciens et les gestionnaires juniors, avec un salaire minimum de **397,8 EUR/mois** (indice 100). Le **groupe C** correspond aux fonctions à responsabilité, aux cadres intermédiaires et aux experts, avec un minimum de **494,9 EUR/mois** (indice 100).

L'écart de salaire minimum entre les deux groupes est significatif : environ **97 EUR** à l'indice 100. La CCT 2024-2026 a revalorisé le minimum du groupe B de **+2 %** et celui du groupe C de **+1 %**. Le passage du groupe B au groupe C suppose une évolution vers des fonctions impliquant un **encadrement** d'équipe ou une **expertise** reconnue, avec une augmentation minimale de 15 EUR (indice 100) lors du changement.

Définition

Le **groupe B** de la CCT Banques désigne les fonctions spécialisées requérant une qualification technique et une autonomie dans l'exécution des tâches, sans responsabilité d'encadrement hiérarchique. Le **groupe C** couvre les fonctions à responsabilité impliquant soit un encadrement d'équipe, soit une expertise technique de haut niveau. La distinction entre les deux groupes repose sur le degré de **complexité décisionnelle** et le périmètre de responsabilité.

Questions fréquentes

Comment passer du groupe B au groupe C dans une banque ?

Le passage suppose une évolution vers des fonctions impliquant un encadrement d'équipe ou une expertise reconnue. L'augmentation salariale doit être au minimum de 15 EUR à l'indice 100. Le changement est formalisé par un avenant au contrat de travail mentionnant le nouveau groupe.

Que faire en cas de doute sur le classement entre groupe B et groupe C ?

En cas de contestation, la Commission Paritaire de la CCT Banques est compétente pour interpréter les critères de classification. Les services RH peuvent la saisir pour obtenir une interprétation, particulièrement pour les postes à cheval entre deux groupes de classification.

Quel écart salarial sépare les groupes B et C à l'indice 100 ?

L'écart de salaire minimum entre les groupes B et C est d'environ 97 EUR à l'indice 100. La CCT 2024-2026 a revalorisé le minimum du groupe B de +2 % et celui du groupe C de +1 %, accentuant légèrement la convergence relative.

Quelle est la différence entre le groupe B et le groupe C dans la CCT Banques ?

Le groupe B regroupe les fonctions spécialisées, techniciens et gestionnaires juniors (397,8 EUR/mois indice 100). Le groupe C couvre les fonctions à responsabilité, cadres intermédiaires et experts (494,9 EUR/mois indice 100), avec un encadrement d'équipe ou une expertise reconnue.

Quels critères distinguent fonctionnellement le groupe B du groupe C ?

Le groupe B se caractérise par une autonomie dans l'exécution technique sans responsabilité hiérarchique. Le groupe C suppose une autonomie décisionnelle élargie, soit par l'encadrement d'équipe, soit par une expertise reconnue de haut niveau dans le domaine bancaire.

Un expert sans responsabilité hiérarchique peut-il relever du groupe C ?

Oui, un analyste senior hautement spécialisé peut relever du groupe C même sans responsabilité d'encadrement, si son expertise est reconnue comme stratégique. La distinction repose sur le degré de complexité décisionnelle et le périmètre de responsabilité, pas uniquement sur le management.

Conditions d'exercice

Les critères distinctifs entre les groupes B et C sont les suivants.

Critère	Groupe B	Groupe C
Profil	Fonctions spécialisées, techniciens	Cadres intermédiaires, experts
Autonomie	Autonomie dans l'exécution technique	Autonomie décisionnelle élargie
Encadrement	Pas de responsabilité hiérarchique	Encadrement d'équipe possible
Salaire min. (ind. 100)	397,8 EUR/mois	494,9 EUR/mois
Revalorisation CCT 2024-2026	+2 %	+1 %

Modalités pratiques

Le positionnement entre les groupes B et C nécessite une évaluation objective des fonctions.

Action	Détail
Analyse fonctionnelle	Évaluer le niveau de complexité, d'autonomie et de responsabilité
Critères d'encadrement	Identifier si le poste implique la supervision d'une équipe
Expertise	Évaluer si le poste requiert une expertise technique reconnue
Passage B vers C	Augmentation minimale de 15 EUR (ind. 100)
Documentation	Formaliser les critères justifiant le classement dans un groupe

Pratiques et recommandations

Définir des critères objectifs de distinction entre les groupes B et C dans un référentiel interne, en s'appuyant sur le niveau d'encadrement, la complexité décisionnelle et l'expertise requise.

Évaluer régulièrement l'adéquation entre les fonctions réellement exercées et le groupe de classification attribué, en tenant compte de l'évolution des responsabilités.

Formaliser le passage du groupe B au groupe C par un avenant au contrat de travail mentionnant le nouveau groupe et l'augmentation salariale associée.

Communiquer aux salariés du groupe B les conditions d'accès au groupe C pour favoriser la transparence et l'engagement professionnel.

Veiller à ce que l'augmentation lors du passage au groupe supérieur soit d'au moins 15 EUR (indice 100), conformément à la convention.

Cadre juridique

La distinction entre les groupes de classification est encadrée par les textes suivants.

Référence	Objet
Art. <u>L.162-12</u> du Code du travail	Contenu de la CCT, classification et conditions de travail
Art. <u>L.121-4</u> du Code du travail	Mentions obligatoires du contrat (dont la qualification)
CCT Banques 2024-2026	Définition des groupes B et C, salaires minimums

La frontière entre les groupes B et C est parfois difficile à tracer dans les métiers bancaires en évolution rapide. Un analyste senior hautement spécialisé peut relever du groupe C même sans responsabilité d'encadrement, si son expertise est reconnue comme stratégique. En cas de contestation, la Commission Paritaire est compétente pour interpréter les critères de classification, y compris pour un poste à cheval entre deux groupes.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.