

# Comment classer un salarié dont le poste est à cheval entre deux groupes de la CCT Banques ?

## Réponse courte

La CCT Banques 2024-2026 prévoit un système de classification fondé sur **5 critères** évalués chacun sur **4 niveaux** (1 à 4 points). Le total des points détermine le groupe : A (4-7 points), B (8-11), C (12-15), D (16 et plus). Lorsqu'un poste se situe à la frontière entre deux groupes, c'est le **score global** qui tranche : un salarié obtenant 11 points relève du groupe B, tandis que 12 points le placent en groupe C.

En cas de **contestation**, le salarié ou l'employeur peut contester la décision en saisissant la **Commission Paritaire**, compétente pour trancher les litiges de classification. L'évaluation doit être documentée de manière objective, critère par critère. Lors du passage effectif au groupe supérieur, l'augmentation salariale ne peut être inférieure à **15 EUR** à l'indice 100. La pondération des fonctions doit être communiquée à la délégation du personnel conformément aux obligations d'information de la CCT.

## Définition

La **classification professionnelle** de la CCT Banques repose sur une évaluation multicritère des fonctions. Les **5 critères** sont les connaissances, la complexité des tâches, l'impact, les contacts humains et la gestion d'équipe/expertise. Chaque critère est noté de 1 à 4, pour un total de 5 à 20 points. Les **groupes de fonction** (A, B, C, D) correspondent à des fourchettes de points déterminant le salaire minimum de référence applicable.

## Questions fréquentes

### Comment associer le salarié au processus d'évaluation de classification ?

Il est recommandé d'associer le salarié au processus lors de l'entretien annuel pour recueillir son point de vue sur les responsabilités réellement exercées. Cette participation évite les écarts entre la classification et la réalité du poste, et renforce la solidité de la décision.

### Comment classer un poste à cheval entre deux groupes dans la CCT Banques ?

La CCT Banques utilise un système d'évaluation sur 5 critères notés de 1 à 4 points chacun. Le score global tranche : un salarié obtenant 11 points relève du groupe B, 12 points le placent en groupe C. Les seuils sont A 4-7, B 8-11, C 12-15, D ? 16.

### La pondération des fonctions doit-elle être communiquée à la délégation ?

Oui, la pondération des fonctions doit être communiquée à la délégation du personnel conformément aux obligations d'information de la CCT Banques. Cette transparence permet à la délégation de vérifier la cohérence interne des évaluations et l'équité du système de classification appliqué.

### Que faire en cas de désaccord sur la classification d'un poste ?

En cas de désaccord, le salarié ou l'employeur peut saisir la Commission Paritaire, compétente pour trancher les litiges de classification. La Commission dispose d'un pouvoir de décision contraignant. L'évaluation doit être documentée objectivement, critère par critère, pour solidifier le dossier.

### Quelle augmentation minimale lors du passage à un groupe supérieur ?

Lors du passage effectif au groupe supérieur, l'augmentation salariale ne peut être inférieure à 15 EUR à l'indice 100. Ce mécanisme garantit que la promotion entre groupes se traduise par une revalorisation salariale tangible, conformément aux barèmes conventionnels en vigueur.

### Quels sont les 5 critères de classification dans la CCT Banques 2024-2026 ?

Les 5 critères sont les connaissances (formation, expérience, compétences techniques), la complexité des tâches, l'impact sur les performances du service, les contacts humains et la gestion d'équipe ou expertise. Chaque critère est évalué sur une échelle de 1 à 4 points.

## Conditions d'exercice

La classification d'un poste frontalier repose sur l'évaluation objective des cinq critères conventionnels.

Critère	Objet	Échelle
Connaissances	Formation, expérience, compétences techniques	1 à 4 points
Complexité	Variété et difficulté des tâches	1 à 4 points
Impact	Influence sur les performances du service	1 à 4 points
Contacts humains	Nature et complexité des relations	1 à 4 points
Gestion d'équipe / expertise	Supervision ou expertise technique	1 à 4 points

## Modalités pratiques

La gestion des cas frontières implique les actions suivantes.

Élément	Détail
Évaluation	Notation critère par critère, documentée et signée
Seuils	A : 4-7 pts, B : 8-11 pts, C : 12-15 pts, D : ? 16 pts
Contestation	Recours possible devant la Commission Paritaire
Information	Pondération des fonctions communiquée à la délégation
Augmentation	Minimum 15 EUR (ind. 100) lors d'un changement de groupe
Réévaluation	À chaque évolution significative des responsabilités

## Pratiques et recommandations

**Documenter l'évaluation** de chaque critère avec des éléments factuels (descriptif de poste, organigramme, exemples de tâches) renforce la solidité de la classification et réduit le risque de contestation devant la Commission Paritaire.

**Associer le salarié** au processus d'évaluation lors de l'entretien annuel permet de recueillir son point de vue sur les responsabilités réellement exercées et d'éviter les écarts entre la classification et la réalité du poste.

**Consulter la Commission Paritaire** en cas de doute persistant sur le positionnement d'un poste frontière garantit une décision conforme à l'esprit de la convention et opposable aux deux parties.

## Cadre juridique

La classification dans le secteur bancaire repose sur les textes suivants.

Référence	Objet
Art. 14 CCT Banques 2024-2026	5 critères x 4 niveaux, groupes A à D
Art. 9 CCT Banques 2024-2026	Commission Paritaire — litiges de classification
Art. <u>L.162-12</u> Code du travail	Contenu des conventions collectives
Art. <u>L.121-4</u> Code du travail	Mentions obligatoires du contrat de travail

Le système de classification par points offre une objectivité supérieure aux grilles traditionnelles par métier. Les services RH doivent cependant veiller à la cohérence interne des évaluations, car des écarts injustifiés entre postes comparables peuvent être contestés. La Commission Paritaire dispose d'un pouvoir de décision contraignant en matière de classification.

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.