

Accès aux communications : <http://www.extranet-asf.com>

les demandes de mots de passe et d'abonnement pour :

- Vigilance circulaires quotidien / hebdomadaire
- Vigilance blanchiment quotidien / hebdomadaire

sont à adresser à : circulaire@asf-france.com

Communication

Numéro : ASF 15.273	Rubrique Générique
Date : 28/10/2015	SOCIAL
Emetteur : M.VAQUER / C. RICHTER	Mots clés
Destinataires : Tous adhérents	CLASSIFICATION DES QUALIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Objet : Accord paritaire de branche du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles

INFORMATION ASF

Un **accord paritaire** a été conclu, **en date du 18 septembre 2015**, entre l'Association et deux organisations syndicales (CGT-FO et SNB-CFE-CGC)¹.

Cet accord aménage le système de classification de la convention collective de la profession, mis en place il y a près de cinquante ans. Il adapte, sans pour autant bouleverser l'économie générale du système actuel, les dispositions conventionnelles aux nouvelles réalités de l'environnement et apporte parallèlement les modifications techniques nécessaires afin de permettre une gestion plus rationnelle des rémunérations minimales garanties (RMG). Ces aménagements ont des conséquences au sein des entreprises de la branche relevant de la convention collective de la profession.

1 - Les principaux aménagements prévus par l'accord :

- L'intitulé de la classification devient « **classification des qualifications professionnelles** » au lieu de « *classification des emplois* » (cf article 21 de l'accord, page 4).
- Des **critères classants**, objectifs et explicites, ont été retenus et définis précisément pour constituer le socle de la nouvelle classification. Ils doivent permettre de rendre le processus de qualification du salarié plus dynamique (cf article 21 de l'accord, « *notice introductive* », pages 4 et 5).
- La **structure d'ensemble** de la classification a été modifiée. Les caractéristiques de cette nouvelle structure sont les suivantes :
 - La classification est établie sur la base d'une **nouvelle grille de coefficients hiérarchiques** s'étagant du coefficient 230 au coefficient 900. Le nombre de coefficients hiérarchiques a été diminué de deux unités, ramené de 22 à 20 par regroupement de certains coefficients.

¹ Le texte de l'accord figure en annexe I à la présente communication.

Une **table de concordance** entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des qualifications figure en pages 7 et 8 de l'accord ainsi que dans la fiche technique jointe en annexe II à la présente communication.

- La nouvelle classification distingue explicitement **deux catégories de salariés** (cf pages 5 à 7 de l'accord):
 - les salariés dont le coefficient hiérarchique se situe du **coefficient 230 au coefficient 340** inclus appartiennent à la **catégorie des « Techniciens »**.
 - les salariés dont le coefficient hiérarchique se situe du **coefficient 350 au coefficient 900** appartiennent à la **catégorie des « Cadres »**.
- Les **libellés** (ou les définitions) de chaque niveau de qualification - correspondant à un coefficient hiérarchique déterminé - ont été **actualisés**. Les **exemples** venant illustrer les précédentes définitions ont été **supprimés** en raison de leur caractère le plus souvent obsolète, sans pour autant être remplacés compte tenu de la très grande hétérogénéité des métiers de la profession. (cf pages 5 à 7 de l'accord).
- Des **modifications techniques** ont été apportées afin de permettre une **gestion plus rationnelle des RMG**. Désormais, toutes les RMG, à tous les coefficients, sont déterminées selon un **mode de calcul binôme unifié** : le montant de chaque RMG est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe égale pour tous les coefficients (cf articles 4 § 4-1 et 22 de l'accord, pages 2 et 8, ainsi que la fiche technique jointe en annexe II).

2 - Les conséquences de ces aménagements au sein des entreprises de la branche relevant de la convention collective sont les suivantes :

- Compte tenu de la nouvelle grille de coefficients hiérarchiques, certains coefficients relevant de l'ancienne grille (coefficients 150 à 275 compris) vont devoir être remplacés sur le bulletin de paie par les nouveaux coefficients correspondants (coefficients 230 à 280 compris). Il convient d'insister, dans la communication, sur le fait que lorsque ce **changement de coefficients** devra intervenir, il s'effectuera toujours **à l'avantage du salarié** concerné.
- Pour chaque salarié dont le nouveau coefficient hiérarchique se situe du coefficient 230 au coefficient 340, l'**indication du statut de « Technicien »** devra impérativement figurer sur son bulletin de paie.
- Pour des raisons techniques, le passage au nouveau système entraîne une **revalorisation, le plus souvent modeste, des RMG²**. Il convient donc de s'assurer que le montant de la rémunération annuelle brute (hors prime d'ancienneté) de chaque salarié n'est pas inférieur au montant de la nouvelle RMG correspondant à son coefficient hiérarchique.

L'ensemble des mesures prévues par l'accord du 18 septembre 2015 entrent **en vigueur le 1^{er} janvier 2016** (cf article 26 de l'accord, page 8).

*
* *

² Cette revalorisation s'étage de +1,7% à +0,2% pour les coefficients 230 à 340 (catégorie « Techniciens ») et de +0,2% à +0,1% pour les coefficients 360 à 900 (catégorie « Cadres »). Par exception, la RMG au coefficient 350 (« Cadre débutant », ex-coefficient 300) augmente de +12,3%. La fiche technique jointe en annexe II à la présente communication contient toutes les précisions utiles sur ce point.

ANNEXE I

Accord du 18 septembre 2015 relatif à la classification des qualifications professionnelles

Entre les soussignés,

L'Association Française des Sociétés Financières (ASF), d'une part ;

La Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO),

Le Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC), d'autre part ;

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord souhaitent assurer aux dispositions de la Convention collective des sociétés financières relatives à la classification une meilleure adaptation aux nouvelles réalités des métiers effectivement exercés au sein de la profession. A cette fin, ils ont apporté un certain nombre d'aménagements au système actuel, mis en place il y a près de cinquante ans, avec la préoccupation de ne pas en bouleverser pour autant l'économie générale.

Dans cette perspective, ces aménagements ont un double objet :

- d'une part, tout en conservant pour l'essentiel les niveaux de qualification en vigueur, il s'agit de faire en sorte d'en ajuster les libellés ;
- d'autre part, il apparaît utile d'apporter parallèlement les modifications techniques nécessaires afin de permettre une gestion plus rationnelle des rémunérations minimales garanties tenant compte de cette nouvelle classification.

Si cette réforme concerne pour l'essentiel les dispositions conventionnelles relatives à la classification des qualifications, les modifications, ajouts et suppressions adoptés à cette occasion peuvent avoir des conséquences - le plus souvent sur le seul plan formel, par de simples amendements de coordination - sur d'autres composantes du dispositif conventionnel. Le présent accord prend donc en compte l'ensemble de ces aménagements, par référence au texte conventionnel en vigueur qui est celui de l'édition mise à jour au 1^{er} juin 2014.

Chapitre I Aménagements apportés aux dispositions du Livre I de la Convention collective

Article 1er

L'article 6 de la Convention collective est modifié comme suit :

Les dispositions des articles 4 et 5 ne sont pas applicables aux révisions de la valeur du point et de la somme fixe prévues à l'article 15 - paragraphe 2.

Article 2

Le titre du chapitre 1 du Titre II de la Convention collective est modifié comme suit :

Chapitre 1 : Classification des qualifications professionnelles.

Article 3

L'article 14 de la Convention collective est modifié comme suit :

Les différentes qualifications professionnelles reconnues et attribuées aux salariés visés par la présente Convention sont classées dans le tableau figurant en annexe III à la présente Convention. Les responsabilités confiées et emplois occupés par ces salariés doivent être en adéquation avec leurs qualifications.

Article 4

§ 4-1 : Les paragraphes 1 et 2 de l'article 15 de la Convention collective sont modifiés comme suit :

1. Une rémunération minimale brute est garantie à chaque salarié relevant de la présente Convention Collective, compte tenu du coefficient hiérarchique de l'intéressé. Cette rémunération est exprimée en termes annualisés sur la base de la durée effective de travail hebdomadaire fixée dans l'entreprise. Elle est calculée au prorata de la durée de travail effectif du salarié et des périodes assimilées, telles que celles-ci sont définies à l'article 28-§2 du Livre I de la présente Convention.

2. Les rémunérations minimales garanties sont déterminées en multipliant le coefficient hiérarchique du salarié par la valeur unitaire du point et en ajoutant au montant ainsi obtenu une somme fixe. La valeur du point ainsi que celle de la somme fixe figurent en annexe IV à la présente Convention. Elles font l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire.

§ 4-2 : Le paragraphe 5 de ce même article 15 est modifié comme suit :

5. S'agissant des rapports entre rémunérations minimales garanties et salaires réellement perçus, et au regard des niveaux de qualification figurant dans le tableau de l'annexe III à la présente convention, établis sur la base des dispositions de l'article 14 ci-dessus, le minimum d'un niveau ne constitue pas le maximum des niveaux inférieurs. Les salaires réellement perçus par les intéressés peuvent donc s'échelonner, à partir du minimum, sans limitation supérieure.

§ 4-3: L'actuel paragraphe 5 de ce même article 15 devient le paragraphe 6, sans modification du texte.

Article 5

La troisième phrase de l'alinéa 2 du paragraphe 1 de l'article 31 de la Convention collective est modifiée comme suit :

(...) Dans ce cas, le salarié aura droit à une indemnité de licenciement déterminée dans les conditions prévues à l'article 40 du Livre I pour les membres du personnel relevant de la qualification « *Technicien* » et à l'article 7 du Livre II pour les membres du personnel relevant de la qualification « *Cadre* ».

Article 6

L'article 38 de la Convention collective est modifié comme suit :

La durée du préavis est fixée dans les conditions suivantes :

√ En cas de démission :

- Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* » : 1 mois.
- Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* » : 3 mois.

√ En cas de licenciement :

- Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* », et sauf en cas de faute grave :
 - 1 mois, si l'ancienneté est inférieure à 2 ans,
 - 2 mois, après 2 ans d'ancienneté.
- Pour tout membre du personnel relevant de la qualification « *Cadre* », et sauf en cas de faute grave : 3 mois.

La partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Article 7

Les titres des deux parties de l'article 39 de la Convention collective sont modifiés comme suit :

a - Membres du personnel relevant de la qualification « *Technicien* »

(le reste sans changement)

b - Membres du personnel relevant de la qualification « *Cadre* » :

(le reste sans changement)

Article 8

Les alinéas 1 et 3 de l'article 40 de la Convention collective ainsi que la note en bas de page sont modifiés comme suit :

En cas de licenciement et sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières - accords d'entreprise ou contrats individuels -, tout membre du personnel relevant de la qualification « *Technicien* » ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

Le montant de cette indemnité est déterminé ainsi qu'il suit pour tout membre du personnel relevant de la qualification « Technicien »* :

(le reste sans changement)

* Pour les membres du personnel relevant de la qualification « Cadre », se reporter à l'article 7 du Livre II de la présente Convention collective.

Article 9

L'alinéa 1 de l'article 41 de la Convention collective est modifié comme suit :

En cas de licenciement pour motif économique et sous réserve des dispositions de l'alinéa 3 ci-dessous, tout membre du personnel, quelle que soit sa qualification (« Technicien » ou « Cadre »), âgé de plus de 55 ans, est assuré de disposer - compte tenu de l'indemnité ou, le cas échéant, des indemnités de licenciement perçues et des sommes versées par l'Etat et les ASSEDIC au titre des six mois suivant la rupture effective du contrat de travail - de ressources d'un montant équivalant à six mois de salaire, au sens où celui-ci est retenu pour le calcul de l'indemnité de licenciement aux articles 40 - Livre I pour le personnel relevant de la qualification « Technicien » et 7- Livre II pour le personnel relevant de la qualification « Cadre ».

Article 10

L'alinéa 1 de l'article 46 de la Convention collective est modifié comme suit :

Les parties signataires ont conscience que l'évolution économique et technique rend nécessaire le perfectionnement des salariés et demandent aux entreprises d'étudier et de mettre en œuvre, après consultation des représentants du personnel, les moyens permettant à l'ensemble du personnel - techniciens et cadres - d'élargir ses connaissances générales et de tenir à jour et accroître les connaissances techniques nécessaires à l'accomplissement normal de ses fonctions dans l'entreprise.

Article 11

L'alinéa 1 de l'article 47 de la Convention collective est modifié comme suit :

Sans préjuger d'éventuelles mesures de promotion qui pourraient être prises en leur faveur s'ils sont aptes, les intéressés recevront en une seule fois, à l'obtention de leur diplôme, une prime dont le montant est déterminé sur la base d'une unité de référence égale au 1/13^{ème} de la valeur du point telle que prévue au § 2 de l'article 15 - Livre I de la présente Convention, multipliée par un nombre d'unités de référence suivant le tableau ci-après :

(le reste sans changement)

Article 12

L'annexe au Livre I de la Convention collective « Classification des emplois » (personnel non-cadre) est supprimée.

Chapitre II Aménagements apportés aux dispositions du Livre II de la Convention collective

Article 13

Le titre du Livre II de la Convention collective est modifié comme suit :

LIVRE II : DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES RELEVANT DE LA QUALIFICATION « CADRE »

Article 14

La Section II - Chapitre I - Livre II de la Convention collective est supprimée.

Article 15

L'article 3 - Section III - Livre II de la Convention collective devient l'article 2 - Section II, texte sans changement.

Article 16

L'article 4 - Livre II de la Convention collective devient l'article 3, texte sans changement.

Article 17

L'article 5 - Livre II de la Convention collective est supprimé.

Article 18

§ 18-1 : *L'article 7 - Section IV - Chapitre 2 - Livre II de la Convention collective devient l'article 4 -Section II - Chapitre 2 - Livre II.*

§ 18-2 : *L'alinéa 1 du nouvel article 4 - Section II - Chapitre 2 - Livre II de la Convention collective est modifié comme suit :*

Sous réserve de dispositions plus favorables résultant de conventions particulières - accords d'entreprise ou contrats individuels -, en cas de licenciement, tout membre du personnel relevant de la qualification « Cadre » ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'établissement a droit, indépendamment du délai de préavis, et sauf faute grave caractérisée de sa part, à une indemnité.

Article 19

L'article 8 - Section V - Livre II de la Convention collective devient l'article 5 - Section III, texte sans changement.

Article 20

§ 20-1 : *L'article 9 - Section VI - Chapitre 2 - Livre II de la Convention collective devient l'article 6 -Section IV, texte sans changement.*

§ 20-2 : *L'article 10 - Section VI - Chapitre 2 - Livre II de la Convention collective devient l'article 7 -Section IV, texte sans changement.*

Chapitre III Aménagements apportés aux annexes à la Convention collective

Article 21

Il est créé une nouvelle annexe III à la Convention collective, ainsi rédigée :

ANNEXE III

(annexe à l'article 14 – Livre I)

Classification des qualifications professionnelles

La classification des qualifications professionnelle de la présente convention collective repose sur des critères classants, objectifs et explicites, qui sont précisés dans la notice introductive figurant ci-après. Cette classification doit ainsi permettre de mieux appréhender les différentes qualifications au sein des entreprises relevant de ladite convention.

L'utilisation conjointe de cette classification des qualifications professionnelles et des différentes opportunités offertes par la convention collective (notamment ses dispositions relatives à la formation professionnelle continue - articles 46 à 46 sexties -, au déroulement de carrière - article 6 septies, - et à la promotion - article 21 -) doit permettre aux salariés de la profession de disposer, tout particulièrement lors de l'entretien professionnel visé à l'article 46 sexties, des éléments de compréhension nécessaires à la construction d'un parcours professionnel et à la mise en œuvre des moyens facilitant la réalisation de celui-ci.

La classification des qualifications professionnelles figurant ci-dessous ne préjuge pas du nombre et de la structure des collèges électoraux définis par les protocoles d'accords préélectorales établis dans les entreprises.

Notice introductive

De l'utilisation des critères classants dans le processus de qualification dynamique

1. La détermination de la qualification du salarié à l'embauche résulte d'une analyse réalisée par l'employeur au vu du dossier de ce salarié, par référence à plusieurs critères, selon un agencement propre à chaque situation de fait.

Seront ainsi retenus les critères suivants :

- a. Des critères liés aux connaissances et compétences du salarié,
- connaissances acquises, tant sur le plan technique que sur le plan général, d'une part par la formation (formation initiale dans le cadre du système éducatif et formation continue), d'autre part par l'expérience professionnelle ;
 - compétences, notamment du point de vue de la dimension relationnelle et des capacités d'interaction avec les autres.
- b. Des critères liés à l'articulation entre les caractéristiques du poste de travail et la structure globale de l'entreprise, relatifs aux modalités selon lesquelles seront prises et assumées les responsabilités découlant du niveau de qualification fixé :
- marge d'autonomie dont dispose le salarié, de laquelle dépend le fait qu'il se trouve en situation de simple exécution, de coordination ou de décision ;
 - autorité naturelle du salarié et périmètre d'influence, d'où des situations s'échelonnant de la simple animation à l'encadrement d'un nombre variable de salariés.
- c. Des critères liés au degré de complexité des tâches à accomplir, dans la perspective de certains résultats attendus :
- sur le plan de la technicité, mise en œuvre de démarches de réflexion plus ou moins expertes (du simple professionnel au spécialiste, puis à l'expert) en vue de comprendre l'environnement de travail, de recenser et de traiter des informations de natures diverses ;
 - sur le plan relationnel, gradation allant de la simple transmission d'informations à la phase d'explication / argumentation, puis au stade ultime de la négociation.
2. L'employeur réexamine régulièrement, en liaison avec le salarié et à la lumière, notamment, des critères évoqués ci-dessus, la qualification retenue. En cas de différend persistant, la commission paritaire de conciliation prévue à l'article 45 de la présente convention peut être saisie.

*

Contenu de la classification

I – TECHNICIENS

I.1. Technicien

Coefficient 230

Technicien niveau A : Le technicien à ce coefficient traite des opérations qui exigent, le plus souvent, d'utiliser des outils simples et des techniques de base, pouvant parfois nécessiter une formation spécialisée, éventuellement sanctionnée par un diplôme, ainsi qu'une expérience pratique suffisante.

Coefficient 235

Technicien niveau B : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances théoriques et pratiques et comportant une part d'initiative.

Coefficient 240

Technicien niveau C : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques particulières et la mise en œuvre de connaissances approfondies et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés de la qualification « *Technicien niveau A* ».

Coefficient 245

Technicien niveau D : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité et pouvant, le cas échéant, lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un petit nombre de salariés des qualifications « *Technicien niveau A* » et « *Technicien niveau B* ».

Coefficient 250

Technicien niveau E : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant, outre la maîtrise de techniques spécialisées et la mise en œuvre de larges connaissances dans une spécialité, une grande expérience de cette spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et de supervision sur un nombre restreint de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I.2. Technicien confirmé

Coefficient 265

Technicien confirmé niveau A : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances générales dans plusieurs techniques ou approfondies dans une spécialité et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 280

Technicien confirmé niveau B : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et/ou d'encadrement d'un petit groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 295

Technicien confirmé niveau C : Le technicien à ce coefficient traite des opérations nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience dans plusieurs techniques et pouvant lui permettre une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

I. 3. Technicien supérieur

Coefficient 310

Technicien supérieur niveau A : Le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies, comportant une certaine part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 325

Technicien supérieur niveau B : Le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une expérience suffisante, comportant une part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

Coefficient 340

Technicien supérieur niveau C : Le technicien à ce coefficient traite des opérations complexes nécessitant des connaissances approfondies ainsi qu'une grande expérience, comportant une large part d'initiative et lui permettant une fonction d'animation et d'encadrement d'un groupe composé d'un nombre important de salariés relevant en principe des qualifications précédentes.

II – CADRES

II. 1. Cadre débutant

Coefficient 350

Le cadre à ce coefficient est un salarié sans expérience professionnelle, engagé pour remplir des fonctions de cadre et possédant soit un diplôme d'une grande école nationale, soit un diplôme d'ingénieur, soit un diplôme universitaire sanctionnant des études d'un niveau au moins égal à « Bac + 4 ». Cette position d'attente ne peut durer plus de trente-six mois.

II. 2. Cadre

Coefficient 360

Cadre niveau A : Le cadre à ce coefficient a précédemment exercé un emploi donnant lieu à classification en position « I.3 – Technicien supérieur » et a acquis par des études ou par son expérience personnelle une formation technique appuyée sur des connaissances générales parfois reconnues par un diplôme, lui permettant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes sans assumer toutefois une responsabilité complète et permanente. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'un nombre réduit de techniciens.

Coefficient 400

Cadre niveau B : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations nécessitant de prendre en charge et de résoudre des problèmes complexes, d'assurer une fonction exigeant des compétences acquises généralement dans un cursus de formation supérieure pouvant être complété par l'expérience. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement d'une équipe de techniciens.

II. 3. Cadre confirmé

Coefficient 450

Cadre confirmé niveau A.a : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes, nécessitant d'exercer un rôle d'assistance auprès d'une fonction d'autorité. Il peut assurer une responsabilité d'encadrement de cadres des niveaux précédents. Après six années à ce coefficient, le cadre se voit attribuer le coefficient 550.

Coefficient 550

Cadre confirmé niveau A.b : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité pour le compte d'un décideur. Il peut assurer, dans le cadre d'une délégation d'autorité supérieure à celle du titulaire du niveau précédent, une responsabilité d'encadrement de cadres et de cadres confirmés des niveaux précédents.

Coefficient 625

Cadre confirmé niveau A.c : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux importants, nécessitant d'engager sa responsabilité dans une fonction disposant d'une délégation d'autorité suffisante pour assurer pratiquement une responsabilité d'encadrement accrue par rapport au titulaire du niveau précédent, qui ne peut toutefois être complète de façon permanente.

Coefficient 700

Cadre confirmé niveau B : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations complexes aux enjeux variés et importants, nécessitant d'engager sa responsabilité de façon complète et permanente sous l'autorité directe d'un cadre d'un niveau ou d'une position supérieurs.

Coefficient 850

Cadre confirmé niveau C : Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations très complexes, pouvant assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et prendre des décisions pouvant avoir des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

II. 4. Cadre supérieur

Coefficient 900

Le cadre à ce coefficient traite des opérations qui relèvent de situations particulièrement complexes, nécessitant de diriger plusieurs services, d'assurer une autorité sur plusieurs cadres et cadres confirmés et de prendre des décisions-clés ayant des conséquences sur plusieurs domaines de responsabilité.

*

Addendum

Tableau de concordance entre les coefficients hiérarchiques de l'ancienne classification des emplois et ceux de la nouvelle classification des qualifications :

Ancienne classification	Nouvelle classification
Coefficients 150, 165 et 180.....	Coefficient 230
Coefficient 195.....	Coefficient 235
Coefficient 210.....	Coefficient 240
Coefficient 225.....	Coefficient 245
Coefficient 240.....	Coefficient 250
Coefficient 255.....	Coefficient 265
Coefficient 275.....	Coefficient 280
Coefficient 295.....	Coefficient 295
Coefficient 310.....	Coefficient 310
Coefficient 325.....	Coefficient 325
Coefficient 340.....	Coefficient 340
Coefficient 300.....	Coefficient 350
Coefficient 360.....	Coefficient 360
Coefficient 400.....	Coefficient 400
Coefficient 450.....	Coefficient 450
Coefficient 550.....	Coefficient 550

Coefficient 625.....	Coefficient 625
Coefficient 700.....	Coefficient 700
Coefficient 850.....	Coefficient 850
Coefficient 900.....	Coefficient 900

Article 22

Il est créé une nouvelle annexe IV à la Convention collective, ainsi rédigée :

ANNEXE IV

(annexe à l'article 15 – Livre I)

Rémunérations minimales garanties

Au 1^{er} janvier 2016, la valeur du point est de 53,050 euros ; celle de la somme fixe est de 6023,37 euros. En conséquence, à la même date, les montants annuels des rémunérations minimales garanties sont, en euros, les suivants :

Coefficient 230.....	18 225
Coefficient 235.....	18 490
Coefficient 240.....	18 755
Coefficient 245.....	19 021
Coefficient 250.....	19 286
Coefficient 265.....	20 082
Coefficient 280.....	20 877
Coefficient 295.....	21 673
Coefficient 310.....	22 469
Coefficient 325.....	23 265
Coefficient 340.....	24 060
Coefficient 350.....	24 591
Coefficient 360.....	25 121
Coefficient 400.....	27 243
Coefficient 450.....	29 896
Coefficient 550.....	35 201
Coefficient 625.....	39 180
Coefficient 700.....	43 158
Coefficient 850.....	51 116
Coefficient 900.....	53 768

Article 23

L'annexe III (annexe à l'article 15 - Livre I) devient l'annexe IV, dont le texte figure sous l'article 22 ci-dessus du présent accord.

Article 24

L'annexe IV (annexe à l'article 37 - Livre I) devient l'annexe V, le texte demeurant sans changement.

Article 25

L'annexe V (annexe à l'article 42 - Livre I) est supprimée.

Chapitre IV Entrée en vigueur

Article 26

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

Fait à Paris, le 18 septembre 2015

Association Française des Sociétés Financières (ASF)

Signé : Françoise PALLE-GUILLABERT

Fédération des Employés et Cadres (CGT-FO)

Signé : Ghezala KRIBA

Syndicat National de la Banque et du Crédit (SNB-CFE-CGC),

Signé : Philippe DUGAUTIER

*
* *

Convention collective ASF / Réforme de la classification

Système précédent : Classification des emplois				Nouveau système : Classification des qualifications professionnelles				Ecart RMG2 / RMG1 (en %)
Effectif salarié par coefficient (exprimé pour 10 000 salariés) (1)	Coefficient	Intitulé	Rémunérations minimales garanties 1 (RMG 1) Point : 53,050 € Somme fixe : 5981,37 € NB : Les RMG des coefficients 150 à 275 compris sont déconnectées du mode de calcul "point/somme fixe".	Effectif salarié par coefficient (exprimé pour 10 000 salariés) (1)	Coefficient	Intitulé	Rémunérations minimales garanties 2 (RMG 2) Point : 53,050 € Somme fixe : 6023,37 € NB : Les RMG de tous les coefficients sont calculées sur la base du mode de calcul "point/somme fixe".	
325	I - PERSONNEL D'EXECUTION			5 469	I - TECHNICIENS			
				2 932	I.1. Technicien			
11	150	I A-a, I A-b, I A-c	18 000 €					+1,2%
144	165	I B	18 080 €	325	230	Technicien niveau A	18 225 €	+0,8%
170	180	I C	18 206 €					+0,1%
2 607	II - PERSONNEL QUALIFIE OU D'ENCADREMENT			612	235	Technicien niveau B	18 490 €	+0,7%
612	195	II A	18 363 €	385	240	Technicien niveau C	18 755 €	+1,2%
385	210	II B-a, II B-b	18 531 €	654	245	Technicien niveau D	19 021 €	+1,7%
654	225	II C-a, II C-b	18 710 €	956	250	Technicien niveau E	19 286 €	+0,5%
956	240	II D-a, II D-b	19 182 €	1 782	I.2. Technicien confirmé			
1 782	III - PERSONNEL TRES QUALIFIE			951	265	Technicien confirmé niveau A	20 082 €	+0,8%
951	255	III A	19 917 €	359	280	Technicien confirmé niveau B	20 877 €	+0,9%
359	275	III B	20 696 €	472	295	Technicien confirmé niveau C	21 673 €	+0,2%
472	295	III C	21 631 €	755	II.3. Technicien supérieur			
755	IV - PERSONNEL SUPERIEUR			282	310	Technicien supérieur niveau A	22 469 €	+0,2%
282	310	IV A	22 427 €	243	325	Technicien supérieur niveau B	23 265 €	+0,2%
243	325	IV B	23 223 €	230	340	Technicien supérieur niveau C	24 060 €	+0,2%
230	340	IV C	24 018 €	4 531	II - CADRES			
141	CADRES DEBUTANTS			141	II.1. Cadre débutant			
	300	Cadre débutant	21 896 €		350	Cadre débutant	24 591 €	+12,3%
1 570	CADRES			1 570	II.2. Cadre			
428	360	Repère A	25 079 €	428	360	Cadre niveau A	25 121 €	+0,2%
1 142	400	Repère B	27 201 €	1 142	400	Cadre niveau B	27 243 €	+0,2%
2 617	CADRES CONFIRMES			2 617	II.3. Cadre confirmé			
767	450	Sous-repère A-a	29 854 €	767	450	Cadre confirmé niveau A-a	29 896 €	+0,1%
885	550	Sous-repère A-b	35 159 €	885	550	Cadre confirmé niveau A-b	35 201 €	+0,1%
340	625	Sous-repère A-c	39 138 €	340	625	Cadre confirmé niveau A-c	39 180 €	+0,1%
376	700	Repère B	43 116 €	376	700	Cadre confirmé niveau B	43 158 €	+0,1%
249	850	Repère C	51 074 €	249	850	Cadre confirmé niveau C	51 116 €	+0,1%
203	CADRES SUPERIEURS			203	II.4. Cadre supérieur			
	900	Cadre supérieur	53 726 €		900	Cadre supérieur	53 768 €	+0,1%
10 000				10 000				