

**Accord collectif national sur le système de classification  
au sein de la Branche Caisse d'Epargne  
Avenant à l'accord collectif national du 30/09/2003  
du 26.09.16**

Le système de classification des emplois en vigueur au sein de la Branche Caisse d'Epargne était régi, jusqu'à la date du présent accord, par les dispositions de l'accord collectif national du 30 septembre 2003.

Suite au bilan d'application de ce dispositif présenté aux Organisations Syndicales représentatives de la Branche, les parties signataires ont souhaité procéder à la révision totale de cet accord.

Le nouveau système de classification de la Branche Caisse d'Epargne décrit ci-après, répond notamment aux objectifs suivants :

- donner de la visibilité aux salariés de la Branche sur leur parcours de carrière, considérer l'expérience et les compétences acquises, en permettant notamment d'associer, à chaque emploi, une plage de classifications,
- reconnaître l'expérience acquise au sein d'un même emploi par un changement de classification,
- faciliter la mobilité au sein des entreprises et au sein du Groupe, grâce à un dispositif de classification plus homogène et partagé,
- moderniser le système de classification de la Branche en cohérence avec l'ensemble de la profession bancaire, et favoriser ainsi l'attractivité de nos entreprises.

Le salarié ne pourra voir son niveau de classification diminuer, sauf sanction disciplinaire ou accord express avec l'employeur.

Le présent accord constitue un avenant de révision de l'accord collectif national sur la classification des emplois du 30 septembre 2003. Pour en assurer une meilleure lisibilité, les dispositions qu'il prévoit se substituent intégralement aux dispositions de l'accord initial du 30 septembre 2003. De plus, compte tenu des modifications qu'il apporte à l'accord initial, les parties sont convenues de modifier le titre de l'accord, désormais désigné comme suit :

« Accord collectif national sur le système de classification au sein de la Branche Caisse d'Epargne ».

**Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des entreprises du réseau Caisse d'Epargne mentionné à l'article L. 512-86 du Code monétaire et financier et à leurs organismes communs, ci-après dénommés entreprises, à l'exception des mandataires sociaux et des cadres hors classification :

- dont la nature des responsabilités et la haute technicité impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions dans le cadre d'objectifs directement liés à leur métier et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement ;
- dont l'importance des fonctions de direction et la nature des responsabilités, de spectre large, impliquent une grande indépendance dans l'organisation de leur travail, l'habilitation à prendre des décisions de façon largement autonome et la perception d'une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise ou l'établissement.

## **Article 2 : Grille de classification**

La classification a pour objectifs d'une part de définir et de hiérarchiser des niveaux et d'autre part de positionner les métiers sur ces différents niveaux.

Elle assure la relation avec la rémunération notamment :

- en matière de salaires annuels minimaux de Branche,
- en permettant d'appliquer le principe selon lequel à toute progression de niveau de classification est associée une progression de rémunération.

### **Article 2-1 : Mise en œuvre**

Il appartient à l'entreprise de placer ses salariés, tout au long de leur carrière, sur cette grille de classifications en tenant compte à la fois, des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus, et de la qualification de chacun de ses salariés.

### **Article 2-2 : Grille**

- TECHNICIENS

L'exercice des fonctions de cette catégorie nécessite une maîtrise opérationnelle d'une ou plusieurs techniques acquises par une expérience ou une formation adaptée. Il demande des capacités à résoudre un problème donné, des qualités relationnelles et d'adaptabilité et un certain niveau d'autonomie et de responsabilité. Les activités du technicien en termes de réponses apportées ou de solutions mises en œuvre ont des répercussions sur la qualité de son unité et contribuent au bon fonctionnement de celle-ci.

Certains techniciens peuvent en outre avoir une responsabilité d'animation, dans un cadre défini, faisant appel à une aptitude à organiser, à déléguer et à former.

L'évolution de cette catégorie vers la catégorie des cadres implique que les salariés développent leur aptitude à concevoir, apprécier, décider et entreprendre.

<b>Techniciens niveau A</b>	Emplois se caractérisant par l'exécution de tâches simples, répétitives et peu diversifiées, et pouvant être exercés avec une formation inférieure au baccalauréat. Ce travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.
<b>Techniciens niveau B</b>	Emplois nécessitant des connaissances techniques, acquises soit par une formation, notamment dans le cadre de la formation initiale, soit par une expérience. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de tâches administratives ou commerciales simples, répétitives et peu diversifiées. Ils peuvent requérir une certaine polyvalence. Le travail est guidé par des modes opératoires, des procédures et des consignes. Il nécessite une capacité d'intégration au sein d'une équipe.
<b>Techniciens niveau C</b>	Emplois exigeant une bonne pratique des procédures techniques utilisées et une aptitude à réaliser des travaux nouveaux. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou de tâches à caractère commercial pouvant inclure la vente de produits simples. Ils peuvent aussi amener les salariés à répondre à des demandes d'interlocuteurs internes et/ou externes et à assumer des fonctions d'accompagnement auprès des débutants. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les titulaires du BP Banque sont classés au niveau C. Ils ont vocation à être classés au niveau supérieur après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.
<b>Techniciens niveau D</b>	Emplois exigeant des connaissances techniques maîtrisées, acquises par une formation et/ou une expérience, ainsi qu'une bonne adaptabilité. Le niveau de formation minimum requis est le baccalauréat plus deux années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par l'exécution de travaux administratifs, techniques ou par une activité commerciale. Ils impliquent aussi des relations fréquentes avec des interlocuteurs internes et/ou externes. Ils peuvent s'accompagner de la coordination d'une équipe. Le travail est guidé par des normes et des usages professionnels. Les problèmes à résoudre sont cependant diversifiés et demandent parfois l'adaptation de ces usages. Les titulaires du BTS Banque " option Marché des particuliers " ont vocation à être classés au moins au niveau D, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.

<b>Techniciens niveau E</b>	<p>Emplois requérant une compétence acquise par une expérience professionnelle affirmée ou par une formation appropriée. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus trois ou quatre années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue).</p> <p>Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité peut s'accompagner de l'animation de personnel, qui exige des qualités relationnelles, de coordination et de contrôle.</p> <p>Les travaux sont diversifiés et les situations rencontrées nécessitent des capacités d'analyse et d'interprétation. Les salariés disposent d'une certaine autonomie et sont aptes à prendre des initiatives dans le respect des normes et procédures.</p> <p>Les titulaires du BTS Banque " option Marché des professionnels ", de la licence professionnelle bancaire ou des diplômes obtenus à l'issue du cycle de professionnalisation certifié " Conseiller clientèle de professionnels " ont vocation à être classés au moins au niveau E, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.</p>
<b>Techniciens niveau F</b>	<p>Emplois requérant des compétences supérieures à celles du niveau E. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus trois ou quatre années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue).</p> <p>Ces emplois peuvent se caractériser par l'exercice et/ou la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative. Cette responsabilité se distingue de celle du niveau E par une plus grande technicité et/ou peut s'accompagner, de manière permanente, de l'animation de personnel, qui exige de l'autorité et des capacités à échanger des informations, à convaincre et à concilier les points de vue.</p> <p>Les titulaires du cycle de développement professionnel certifié " Conseiller patrimonial agence " ont vocation à être classés au moins au niveau F, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.</p>
<b>Techniciens niveau G</b>	<p>Emplois nécessitant une compétence professionnelle éprouvée et une aptitude, notamment pour les activités d'étude, à l'analyse et à la synthèse. Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue). Ces emplois se caractérisent par la responsabilité d'une activité commerciale, technique ou administrative impliquant dans certains cas une prise de décision et d'initiative dans le respect des règles en vigueur et nécessitant une capacité d'adaptation.</p> <p>Susceptibles d'être gestionnaires ou encadrants, ces salariés s'appuient sur une technicité à faire partager à d'autres collaborateurs grâce à leurs qualités relationnelles et pédagogiques.</p> <p>Les titulaires de l'ITB ont vocation à être classés au niveau G, après une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Le refus d'un tel classement après un an de période probatoire doit faire l'objet d'une motivation circonstanciée.</p>

- **CADRES**

L'exercice des fonctions de cadre demande une capacité à concevoir, apprécier, décider et entreprendre, des qualités relationnelles marquées, une aptitude à la créativité et à l'initiative ; ces capacités sont acquises par une expérience professionnelle affirmée et une formation appropriée. Leurs missions ont un impact financier ou stratégique important sur la marche de l'entreprise.

Certains cadres occupent dans l'établissement une position hiérarchique qui leur confère une responsabilité de gestion sur un ensemble de personnels et de moyens matériels. Dans les limites de délégation dont ils sont investis, ils sont amenés à exercer tant des actions d'animation, de formation et de contrôle que de prévision, d'organisation et de coordination.

Les définitions des différents niveaux de cadres doivent s'entendre, à un niveau donné, comme incluant les éléments qui contribuent aux définitions des niveaux précédents.

<p><b>Cadres niveau H</b></p>	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la connaissance de techniques et d'usages complexes et/ou une compétence professionnelle confirmée.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la gestion de tout ou partie d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration,</li> <li>- de la réalisation d'études ou de prestations d'assistance, de conseil ou de contrôle.</li> </ul> <p>Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus quatre ou cinq années universitaires (ou une expérience équivalente reconnue).</p>
<p><b>Cadres niveau I</b></p>	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant la bonne maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à un ou plusieurs domaines d'activité.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité,</li> <li>- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une connaissance approfondie.</li> </ul> <p>Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou une expérience équivalente reconnue).</p>
<p><b>Cadres niveau J</b></p>	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités nécessitant une parfaite maîtrise de techniques et d'usages complexes liés à plusieurs domaines d'activité et bénéficiant d'une grande autonomie.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la gestion d'une activité, d'une unité d'exploitation ou d'administration avec des responsabilités importantes qui varient selon la taille ou la complexité de l'unité et donnent au salarié un rôle influent en matière de décisions financières ou de gestion,</li> <li>- de l'exercice d'une fonction d'étude, de conseil ou de contrôle exigeant une réelle expertise.</li> </ul> <p>Le niveau de connaissances minimum requis est le baccalauréat plus cinq années universitaires complété par une expérience (ou niveau équivalent acquis par une expérience confirmée).</p>

<b>Cadres niveau K</b>	<p>Emplois comportant ou non l'animation d'une unité et se caractérisant par des responsabilités faisant appel à des connaissances relevant de domaines diversifiés ou à une expertise dans plusieurs activités connexes et impliquant de concevoir et de prendre, de manière très autonome, notamment en ce qui concerne l'organisation de leur travail, des décisions adaptées aux axes de la politique de l'établissement.</p> <p>Il peut s'agir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de la réalisation des objectifs d'une unité opérationnelle dont la taille et la complexité imposent une délégation d'autorité sur les personnels qui lui sont rattachés,</li> <li>- de la participation à l'élaboration de la politique d'une grande fonction, en raison de la contribution au processus de préparation et d'approbation des décisions prises,</li> <li>- de l'exercice d'une fonction d'expert.</li> </ul> <p>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).</p>
------------------------	---

### **Article 3 : Métiers-repères**

Afin d'illustrer la grille de classification, une liste non exhaustive de métiers-repères a été élaborée ainsi que leur positionnement dans la grille. Cette liste et ce positionnement sont susceptibles d'évolution au cours du temps.

Les modalités de passage vers les métiers-repères, ci-dessous listés, ont été communiquées aux Organisations Syndicales représentatives de la Branche Caisse d'Epargne.

Le positionnement des différents métiers-repères dans la classification fait l'objet d'une information dans l'entreprise.

#### **Article 3-1 : Liste des métiers-repères et exemples d'emplois-types regroupés dans chacun des métiers-repères**

- **TRAITEMENT DES OPERATIONS BANCAIRES**

- **Gestionnaire de back office :**

Opérateur de traitements bancaires, technicien de back office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux...

- **Spécialiste des opérations bancaires :**

Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires...

- **Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires :**

Responsable de back office, animateur d'équipe de back office, responsable de back office international, responsable de back office marchés, responsable de back office grandes entreprises, responsable de middle office, animateur service après-vente, responsable recouvrement ou précontentieux...

- **RISQUES ET CONTROLE**

- **Analyste risques :**

Analyste risques de crédits, analyste risques de marché, analyste risques pays, technicien risques crédits (rédacteur), responsable crédit, responsable des risques, gestionnaire risques opérationnels, analyste portefeuilles, analyste « scoring » crédits...

- **Contrôleur périodique/permanent :**

Chargé du contrôle périodique (auditeur, inspecteur), auditeur interne (domaines non financiers), chargé du contrôle permanent (contrôleur), chargé de la sécurité financière, responsable du contrôle périodique, responsable du contrôle permanent, responsable de la sécurité financière (blanchiment, fraude fiscale...), déontologue, chargé de la conformité, responsable de la conformité et/ou du contrôle interne...

- **GESTION ADMINISTRATIVE. – LOGISTIQUE. – IMMOBILIER**

- **Gestionnaire administratif/secrétaire :**

Secrétaire, assistant, secrétaire de direction/assistant de direction, assistant technique, chargé de gestion administrative...

- **Technicien logistique/immobilier :**

Technicien maintenance, technicien d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité...

- **Responsable/animateur d'unité ou expert logistique :**

Responsable immobilier de l'entreprise, chef de projet immobilier, expert travaux immobilier, conducteur de travaux, responsable des travaux, responsable sécurité, acheteur (y compris achats informatiques), responsable des services généraux, responsable des achats, responsable de la logistique...

- **COMMERCIAL**

- **Chargé d'accueil et de services à la clientèle :**

Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur...

- **Chargé de clientèle particuliers :**

Conseiller clientèle particuliers, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller...

- **Chargé de clientèle professionnels :**

Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels...

- **Chargé de clientèle entreprises :**

Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle institutionnels-associations, chargé de développement clientèle entreprises...

- **Conseiller en patrimoine :**

Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier...

- **Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail) :**

Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de la plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger...

- **Opérateur de marché :**

Vendeur produits de marché (sales), négociateur produits de marché (trader), originateur, opérateur transactions marché, responsable de tables de marchés (responsables desk), arbitragiste...

- **Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers :**

Monteur négociateur d'opérations financières, analyste industriel, ingénieur conseil, ingénieur financier, chargé d'affaires produits financiers, chargé d'affaires fusion acquisition, ingénieur d'affaires, négociateur crédits export, ingénieur recherche marchés financiers, chargé d'affaires financements spécialisés, responsable de zone géographique...

- **INFORMATIQUE. – ORGANISATION. – QUALITE**

- **Informaticien/chargé de qualité :**

Technicien d'études informatiques, analyste programmeur, développeur applicatifs, développeur système d'information, analyste exploitation, technicien système d'information, homologateur, webmaster, technicien support informatique, chargé de sécurité informatique, ingénieur-spécialiste système d'information, administrateur système d'information, chargé de qualité/méthode...

- **Responsable informatique/organisation/qualité :**

Chef de projet, responsable études et développement, responsable maîtrise d'ouvrage, organisateur, responsable technique/production, responsable de domaines, responsable relations clients SI, responsable bureautique, responsable support informatique, responsable sécurité informatique, responsable exploitation, responsable organisation, responsable qualité/méthode...

- **JURIDIQUE. – FISCALITE**

- **Juriste/fiscaliste :**

Conseiller fiscal/fiscaliste, juriste (droit bancaire, droit international, droit social, droit des affaires, activités financières...), chargé d'études juridiques, responsable juridique/fiscal...

- **CONTROLE DE GESTION**

- **Contrôleur de gestion :**

Assistant contrôle de gestion, contrôleur de gestion, contrôleur budgétaire, responsable contrôle de gestion...







CM7	→	I
CM8	→	J
CM9	→	K
CM10	→	K

Cette grille s'applique également, postérieurement à l'opération de bascule, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017, à tout contrat de travail ou avenant au contrat de travail, accord collectif, décision unilatérale ou usage faisant référence à l'ancien système de classification et n'ayant pas fait l'objet d'une actualisation avec le nouveau système de classification. Dans ce cadre, il est convenu que les niveaux C et D correspondent au niveau T3 et que les niveaux E et F correspondent au niveau TM4.

### **Article 5 : Information des salariés**

Les entreprises informent les salariés de leur niveau de classification tel qu'il résulte de la grille de correspondance fixée à l'article 4, ainsi que le métier-repère auquel leur emploi est rattaché.

Cette information individuelle est réalisée par courrier pour l'ensemble des salariés.

### **Article 6 : Garanties liées à la mise en œuvre de la nouvelle grille de classification**

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

#### **Article 6-1 : Contrat de travail**

La mise en œuvre 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 œuvre.

A ce titre, le positionnement des salariés dans la nouvelle grille de classification issue du présent accord ne peut avoir pour effet de modifier les contrats de travail.

#### **Article 6-2 : Maintien de l'affiliation à l'AGIRC**

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

### **Article 7 : Information des instances locales et nationale**

#### **Article 7-1 : Dans l'entreprise**

Le 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 8. Au cours de cette réunion, l'employeur ou son représentant communique le calendrier prévisionnel d'information individuelle des salariés.

A l'issue de la procédure d'information individuelle des salariés prévue à l'article 5, 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.

## **Article 7-2 : Au niveau national**

Un bilan d'application du présent accord est présenté aux Organisations Syndicales signataires au niveau de la Branche dans les 12 mois suivant la date de sa mise en œuvre.

## **Article 8 : Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

## **Article 9 : Révision ou dénonciation**

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision conformément aux dispositions légales en vigueur. 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. Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties intéressées devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur, 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 10 : Dépôt et publicité**

Le présent accord est notifié par BPCE à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans la Branche Caisse d'Épargne.

Conformément aux dispositions prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent avenant sera déposé par BPCE en double exemplaires auprès des services centraux du Ministre chargé du travail.

Un exemplaire de ce texte sera également remis par BPCE au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Accord conclu à Paris entre

D'une part,

et, d'autre part,

BPCE

le syndicat CFDT  
le syndicat CFTC  
le syndicat SNP-Force Ouvrière  
le syndicat SNE-CGC  
le syndicat Unifié-UNSA

## Annexe Glossaire

### Métier-repère

Un métier-repère est défini par les activités principales communes à un ou plusieurs emplois.

A chaque métier-repère est associée une plage de classifications composée de différents niveaux.

### Emplois-types

Les emplois-types sont des intitulés d'emplois fournis à titre illustratif d'un métier-repère.

### Emploi

L'emploi est défini localement par les entreprises. Il est constitué des missions et activités attendues par l'entreprise dans le cadre de son organisation de travail.

L'emploi est rattaché à un métier-repère et un seul. Il a vocation à être accueilli dans la plage de classifications de celui-ci.