

FAQ

Juillet 2018



FAQ

Questions Fréquemment Posées

1

Comment l'échantillon des fonctions repris sous « Fiches métiers repères » a-t-il été choisi ?

L'échantillon a été établi durant des ateliers organisés par la commission de négociation (composée de représentants des syndicats et des banques). Il s'agit d'une liste non-exhaustive qui couvre les principaux métiers. Ces fonctions sont celles les plus représentées au sein des différents établissements bancaires (source: KPMG Remuneration Survey 2017)

Comment les fonctions ont-elles été pondérées ?

2

Elles ont été pondérées par la commission de négociation et des consultants spécialisés afin de garantir la neutralité de l'exercice et la bonne application d'une méthodologie éprouvée. Une revue de cohérence globale a été réalisée et validée.

3

Qui a choisi les critères d'évaluation ?

Une méthodologie de classification de fonction a été établie par la commission de négociation. La méthodologie a été adaptée afin de permettre une classification au sein des établissements bancaires.

Comment puis-je être certain que le processus de classification a été fait de manière équitable ?

4

La méthodologie a été développée afin de garantir la neutralité et l'appropriation rapide de cette méthodologie par les utilisateurs. Une revue de cohérence interne devra être réalisée par chaque banque lors de la classification afin de garantir une totale équité dans la classification de chaque fonction.



5**Que faire si les descriptions de fonction ne correspondent pas entièrement aux métiers décrits dans les fiches métiers repères ?**

Il s'agit d'un échantillon de métiers repères, et non pas de descriptions de fonction. Seules les principales responsabilités sont listées, il est normal qu'il y ait des différences entre les banques selon leurs activités, le nombre d'employés, etc.. Ces fiches métiers repères sont des guides pour permettre aux banques de réaliser leur propre pondération dans leur établissement respectif.

6**Que faire si le titulaire de la fonction effectue au quotidien bien plus que ce qui est listé dans sa description de fonction et/ou si son niveau de responsabilité réel va au-delà de sa description de fonction ?**

Une description de fonction est un résumé des principales missions, responsabilités et prérequis nécessaires pour remplir un rôle. En règle générale, elle reprend 80% des tâches allouées à différents postes ayant une portée comparable. Il est donc tout à fait normal d'effectuer des tâches qui peuvent ne pas être incluses dans sa description de fonctions.

La classification se base sur la fonction et non sur le titulaire de la fonction. En l'occurrence, il conviendra de prendre en considération et d'évaluer ces rôles et responsabilités supplémentaires au travers une gestion de la performance.

7**Quelle est la correspondance entre les anciens groupes (1 à 6) et les nouveaux groupes (A à D) ?**

Les nouveaux groupes (A à D) ont été créés suite à des ateliers et discussions au sein de la commission de négociation. Ces groupes ont été définis sur base de critères objectifs. Un traitement transparent et équitable a été privilégié (linéarité entre les niveaux, 4 groupes de 4 points chacun). Il n'y a donc pas de correspondance possible entre l'ancien et le nouveau système.

8**Comment traiter le critère « Gestion d'équipe, coordination et expertise » ?**

Ce critère doit être compris comme un critère valorisant l'expertise requise pour occuper la fonction lorsque la personne n'a pas de supervision fonctionnelle ni directe. Ce critère permet également de valoriser la coordination des ressources dans le cadre de projets/tâches (court à long terme).

Si une fonction cumule une supervision hiérarchique avec un niveau d'expertise, il conviendra d'ajuster à la hausse le résultat de la pondération (+1 point).

9**Si un métier est très complexe mais ne requiert aucune responsabilité d'encadrement, va-t-il automatiquement obtenir moins de points qu'une fonction de Team Leader ?**

Le critère « Gestion d'équipe, coordination et expertise » permet de valoriser l'expertise autant que la supervision fonctionnelle ou directe.



10

Comment pondère-t-on le critère « Connaissances » lorsqu'il y a une différence entre le niveau de diplôme réel et celui repris dans la description de fonction ?

L'expérience professionnelle pertinente pour la fonction sera alors prise en compte. Les différents niveaux pour le critère « Connaissances » reprennent la mention « et/ou » entre le niveau de diplôme requis et l'expérience afin de montrer que si le niveau de diplôme ne correspond pas, le nombre d'années d'expérience sera privilégié lors de la classification.

11

Si une fonction a un impact et une implication dans le processus décisionnel différents de celui du métier repère, comment cela est-il pris en considération ?

Chaque fonction est propre à chaque banque. Chaque banque réalisera sa classification de fonction en interne et évaluera au travers de la matrice le poids à donner au critère « Impact » et donc le niveau à attribuer à ce critère. Ceci est valable pour tous les critères.

12

Qui sera concerné par cette classification de fonction ?

Tous les employés précédemment concernés par la convention collective de travail des salariés de banque, sur base de leur description de fonction respective, seront concernés par cet exercice de classification, ainsi que tous les nouveaux employés recrutés à partir de la mise en application de la nouvelle convention collective de travail.

Est-ce que seuls les diplômes en relation avec la fonction sont considérés ?

13

Seuls les éléments requis pour être apte à exercer la fonction sont pris en compte, même si les aptitudes du titulaire sont plus élevées que les exigences de la fonction. Par exemple, un « Financial Accounting Agent » ne recevra pas une classification plus élevée si le titulaire du poste détient un doctorat alors qu'un Bac+2 seulement est nécessaire.

14

Mon salaire est inférieur au minimum du groupe dans lequel ma fonction a été classifiée, mon salaire va-t-il être réévalué ?

Oui, votre salaire doit être réévalué et ajusté au montant de départ de votre groupe.





15

Ma fonction a changé depuis l'exercice de classification de fonction. Pourrait-elle être réévaluée ?

Si les responsabilités supplémentaires constituent un changement permanent et significatif du rôle, la fonction doit être réévaluée.

16

Depuis que ma fonction a été évaluée, j'ai obtenu un nouveau poste. Comment cela se passe-t-il ?

La nouvelle fonction devrait avoir une description de poste ainsi qu'une classification. Si ce n'est pas le cas, la banque réalisera la classification de la nouvelle fonction.

17

Comment puis-je savoir si ma classification et le groupe dans lequel je suis sont corrects ?

Chaque banque réalisera la classification de ses fonctions selon la même méthodologie, préconisant des critères objectifs et transparents. Toutes les fonctions seront évaluées et une revue de cohérence interne sera également réalisée afin de comparer les fonctions au sein d'un même service/département entre elles, et de s'assurer de la cohérence et du traitement équitable les unes par rapport aux autres.

18

Ma fonction correspond à une fiche métiers repères mais est classée dans un groupe inférieur à celui indiqué sur la fiche, comment est-ce possible ?

Chaque fonction est propre à chaque banque. Chaque banque réalisera sa classification de fonction en interne et évaluera au travers de la matrice le poids à donner à chaque critère.



19

Qu'arrive-t-il si on me demande de faire temporairement des tâches supplémentaires qui relèvent d'un niveau de responsabilité différent ?

Si l'accomplissement de ces tâches survient dans le cadre d'un remplacement ou de l'accroissement de l'activité, c'est-à-dire ponctuellement et temporairement, cela ne sera pas pris en compte dans la classification, et la fonction ne sera pas réévaluée. Seuls des changements significatifs sont pris en compte. Toutes tâches et responsabilités supplémentaires de ce genre devront être prises en considération dans un processus de gestion de la performance.

20

J'ai constaté que ma fonction avait obtenu un résultat différent dans une autre banque de la place, pourquoi ?

Une fonction ayant un titre similaire dans des établissements différents, ne veut pas dire que les rôles et responsabilités sont similaires (dépendant de la taille du département, du modèle hiérarchique, des métiers etc.). Par conséquent, il est tout à fait possible que le positionnement dans un groupe soit différent.

21

Les descriptions de fonction semblent être un facteur critique dans l'évaluation des emplois. Y aura-t-il de la transparence dans ce domaine ?

Les descriptions de fonction devront être créées et/ou mises à jour pour s'assurer qu'elles reflètent correctement les rôles et responsabilités actuels. L'exercice de classification devra être réalisé sur cette base.

22

Que faire en cas de désaccord concernant la classification de sa fonction ?

Le titulaire de la fonction pourra se rapprocher de son département RH et/ou de la délégation du personnel pour obtenir des clarifications quant au positionnement de sa fonction. Un recours est également possible.



23

L'évaluation des fonctions est-elle un exercice ponctuel ou régulier ?

Après l'exercice initial d'évaluation des fonctions, le processus restera en place. Toute nouvelle évaluation surviendra lors de changements significatifs de la fonction, sur base d'une discussion argumentée et justifiée, ainsi que pour évaluer les nouveaux rôles et/ou reclassement des rôles existants qui ont changé.

24

Peut-on garantir qu'aucun titulaire de poste existant ne sera « rétrogradé » à la suite du processus de classification ?

Il n'existe pas de table de correspondance entre les anciens et les nouveaux groupes car la méthodologie de classification suit une logique et des critères différents. Le positionnement dans les nouveaux groupes sera fait de manière neutre, objective et équitable.

Aucune diminution de rémunération n'aura lieu suite au processus de classification puisqu'une garantie de non-perte d'acquis lors de la mise en place du nouveau système a été validée par la commission de négociation.

25

Pourquoi la performance d'un employé n'est-elle pas incluse ?

Seuls les éléments requis pour être apte à exercer la fonction sont pris en compte. Lors de l'analyse d'une fonction, il est présumé que le titulaire effectue son travail à une performance au niveau attendu. La performance individuelle du titulaire sera quant à elle évaluée dans le cadre d'un processus de la gestion de la performance.

26

Qui réalisera l'exercice de classification de fonction au sein de ma banque ?

Chaque banque conviendra en son sein de déterminer qui participera aux ateliers. Cet exercice sera très certainement mené par le département Ressources Humaines.

