

## I. Les principes du système de classification

### 1° La classification des métiers et des emplois

Un métier regroupe un ensemble d'emplois ayant la même finalité.

Chaque métier comprend un niveau minimum d'exercice et se trouve positionné sur plusieurs classes. L'ensemble des classes sur lesquelles est positionné un métier constitue une « filière métier »

En concertation avec son salarié, l'employeur positionne l'emploi réel exercé par ce dernier au sein de la filière métier d'appartenance.

Les cinq métiers suivants, ont été retenus comme représentatifs de l'ensemble des emplois rencontrés dans la profession :

- Gestionnaire en assurance
- Conseiller client
- Chargé de développement commercial
- Délégué d'agence
- Métiers logistiques

### 2° Les critères classants

Trois critères ont été retenus pour évaluer et classer les métiers et les emplois de la profession :

- **La technicité**
- **L'autonomie**
- **Le critère relationnel**

### 3° La classification des métiers

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2020, un niveau intermédiaire Vbis, entre le niveau V et le niveau VI a été créé pour favoriser l'évolution des salariés

Les sept niveaux de classification sont répartis au sein des deux statuts suivants :

- Statut d'employé : de la classe I à la classe V ;
- statut de cadre : en classe V bis et VI.

Métiers repères	Exemples d'appellation d'emploi <sup>1</sup>  Niveau de classification	Statut employé					Statut cadre	
		I	II	III	IV	V	V bis	VI
<b>Gestionnaire en assurance</b>	<i>Collaborateur d'agence à dominante gestionnaire</i> , Gestionnaire en assurance, Gestionnaire de dossiers d'assurance, Chargé de gestion, Technicien des métiers de l'assurance etc.							
<b>Conseiller client</b>	<i>Collaborateur d'agence généraliste, Collaborateur d'agence à dominante commerciale</i> , Conseiller client, Conseiller clientèle, Chargé de clientèle particuliers etc.							
<b>Chargé de développement commercial</b>	<i>Chargé de clientèle</i> , Chargé de développement commercial, Chargé de clientèle professionnels, Commercial itinérant, Chargé d'affaires, Commercial B to B etc.							
<b>Délégué d'agence</b>	<i>Attaché d'agence, Technicien des métiers supports, Délégué d'agence, Responsable d'agence, Manager d'agence, Fondé de pouvoir, Comptable, Délégué ressources humaines, Responsable de l'équipe commerciale, Responsable des ressources humaines, Responsable informatique, Responsable webmarketing, Responsable de la communication digitale etc.</i>							
<b>Métiers logistiques</b>	<i>Métiers logistiques, Standardiste, Employé de ménage, Agent de propreté et d'hygiène, Agent de sécurité et de surveillance, etc.</i>							

Les cases grisées représentent les niveaux sur lesquels peuvent être classés les emplois en fonction de l'évaluation obtenue à partir des trois critères classants.

<sup>1</sup> En rouge, vous retrouverez l'intitulé des métiers tel qu'ils étaient mentionnés dans la CCN avant le 1<sup>er</sup> janvier 2020

## II. REGLE D'UTILISATION COMBINÉE DES CRITÈRES

### En pratique

L'employeur qui recherche le niveau de classification qui correspond à l'emploi occupé par son salarié doit utiliser les trois critères classants (technicité, autonomie, relationnel).

Pour chacun des trois critères, il doit rechercher quel est le niveau (de I à VI) qui correspond le mieux à la réalité du poste occupé.

Une fois l'exercice effectué sur les trois critères, l'employeur aura obtenu trois « notes » de I à VI.

Pour un emploi donné, l'évaluation ne donne pas forcément la même classe pour les trois critères. Toutefois un même emploi ne doit pas être évalué sur plus de deux classes (par exemple : II – II – IV) ; si c'était le cas, il y a lieu de redéfinir l'emploi pour lui donner une cohérence plus grande.

De plus, l'évaluation d'un emploi donne nécessairement au moins deux critères égaux. Si l'évaluation donne trois « notes » différentes, il y a lieu de redéfinir le poste pour lui donner une plus grande cohérence. La classe de l'emploi est donnée par les deux ou trois critères égaux sur les trois (par exemple : si, technicité = III, autonomie = II, relationnel = III, l'emploi est classé en III).

### Exemple

Un salarié est recruté pour occuper un emploi de gestionnaire en assurance. L'employeur cherche à connaître le niveau de classification qui correspond au poste occupé.

Lorsqu'il applique les critères classants, il obtient :

- critère de technicité : niveau III
- critère d'autonomie : niveau II
- critère relationnel : niveau III

L'emploi occupé par le salarié relève du niveau III, même si l'autonomie correspond au niveau II.

NB : l'employeur devra veiller à ce que le niveau de classification obtenu soit compatible avec le niveau de classification minimum et le salaire conventionnel minimum de l'emploi évalué<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Le résultat de l'évaluation du niveau de classification ne peut avoir pour conséquence de diminuer le montant global des rémunérations annuelles fixes antérieurement perçu par le salarié ni son niveau de classification

### III. Exemple pratique

Un outil en ligne est à votre disposition pour vous aider à identifier, pour chaque emploi de votre agence :

- La nouvelle dénomination du métier repère
- Le niveau de classification
- Le niveau de salaire minimum qui en découle

Cet outil propose 2 possibilités

<b>Vous souhaitez utiliser la nouvelle dénomination des métiers</b>		
<p style="text-align: center;"><b>Vous souhaitez conserver l'ancienne dénomination des métiers</b></p> <p>Exemple : <b>Collaborateur d'agence à dominante commerciale</b></p> <p>1- Vous sélectionnez « Collaborateur d'agence à dominante commerciale » dans la liste déroulante</p>	<p>Vous connaissez la nouvelle dénomination du métier</p> <p>Exemple : <b>Collaborateur d'agence à dominante commerciale</b></p> <p>1- Vous sélectionnez le métier repère correspondant soit « Conseiller client » dans la liste déroulante</p>	<p>Vous ne connaissez pas la nouvelle dénomination du métier</p> <p>Exemple : <b>Collaborateur d'agence à dominante commerciale</b></p> <p>1- Vous sélectionnez le métier repère recherché dans la liste des anciennes dénominations de métier soit ici « Collaborateur d'agence à dominante commerciale »</p> <p>1bis- l'outil vous propose une équivalence avec la nouvelle dénomination. Dans notre exemple, Collaborateur d'agence à dominante commerciale correspond à Conseiller client</p>

2 – Les niveaux possibles pour chacun des trois critères classants apparaissent (seuls les niveaux possibles selon la définition de la grille de classification et les règles d'utilisations combinées apparaissent) : vous devez cocher le niveau qui correspond à l'emploi

3 – L'outil somme automatiquement les niveaux de chacun des critères classants afin d'obtenir le positionnement de l'emploi dans la grille

4- Il vous faut, dans un premier temps, vérifier que le niveau de classification obtenu correspond au niveau de classification actuel du salarié

4bis – Le salaire brut mensuel minimum correspondant à ce niveau apparaît

5- Il vous faut alors vérifier que le salaire actuel du salarié ne se situe pas en-dessous de ce salaire minimum

Le salaire à prendre en compte pour cette vérification est le salaire brut mensuel hors :

- Primes et gratifications ayant un caractère exceptionnel bénévole
- Rémunération des heures supplémentaires et des majorations afférentes
- Des majorations diverses prévues par la loi en raison de circonstances particulières (heures travaillées en jour férié, ...)
- Remboursements de frais

## IV. Application de la nouvelle grille de classification

Pour transposer la nouvelle grille de classification dans son agence, l'employeur devra obtenir l'accord du salarié et l'informer **par écrit** :

- de la nouvelle dénomination du métier repère correspondant à son emploi dans l'agence
- de son niveau de classification

Dans l'hypothèse où l'application de la nouvelle grille de classification entraînerait, une modification du contenu des missions principales de l'emploi, nous vous conseillons, par sécurité juridique, de prévoir la rédaction d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Les bulletins de paie devront être modifiés en cohérence avec cette transposition et mentionner eux-aussi la nouvelle dénomination et le niveau de classification de l'emploi du salarié

## Modèle de lettre d'information du salarié

Coordonnées de l'agence

Adresse du salarié.....

Le .....

### **Lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge**

M.....

Les partenaires sociaux de la Branche des Salariés des Agences Générales d'assurance ont signé le 25 juin 2019, un avenant sur les classifications des métiers de la branche entraînant une révision (facultative) des dénominations et du niveau de classification des emplois.

La dénomination actuelle de votre emploi dans l'agence est : ..... Cet emploi est classé au niveau : .....

Après avoir étudié précisément le contenu de votre emploi au regard des missions qui vous ont été confiées dans l'agence et déterminé le niveau de positionnement susceptible de correspondre à votre emploi à l'aide des critères classants visés dans l'accord de Branche du 2 juin 2003, votre emploi est classé de manière suivante :

Dénomination d'emploi (actuelle)<sup>3</sup> : .....

Métier repère dans la nouvelle classification : .....

Niveau de positionnement : .....

Cette classification sera effective à compter du : .....

Veillez agréer, M....., l'expression de mes sentiments distingués

*Bon pour accord du salarié*

*Signature du dirigeant*

---

<sup>3</sup> Le classement de l'emploi du salarié dans nouvelle grille de classification ne fait pas obstacle au maintien de la dénomination d'emploi définie au niveau de l'agence