

DISPOSITIF NOUVEAUX EMBAUCHÉS (DNE)

MISE A JOUR 2017

**POPULATION CONCERNÉE : NOUVEL EMBAUCHE EN CLASSIFICATION B OU C AU POSTE D'ASSISTANT OU CONSEILLER DE CLIENTELE
AU NIVEAU DE REMUNERATION SAMB ***

I. OBJECTIFS DE LA DEMARCHE

➤ **Assurer la montée en compétence des nouveaux embauchés**

- Par le biais d'un suivi régulier et individualisé.

➤ **Fidéliser nos jeunes collaborateurs**

- Par une progression de salaire régulière sur les premières années fondée sur des acquisitions de compétences et le niveau de performance.
- Par un suivi de carrière spécifique à chacun d'entre eux.

➤ **Mettre les managers au centre du dispositif de suivi**

- En étant les principaux acteurs de ce suivi.
- En les responsabilisant, tant du point de vue de l'accompagnement à l'acquisition de compétences, que du point de vue de la validation de celles-ci.
- En permettant une démarche conjointe avec la DRH : les messages et les objectifs sont ainsi partagés.

➤ **S'appuyer sur le Référentiel Métiers Compétences et les entretiens d'appréciation des compétences pour :**

- Matérialiser et objectiver les attendus d'un emploi.
- Donner la perspective des compétences à développer et à mettre en œuvre afin d'accéder à un autre emploi issu de la filière vente et services clients.

II. UNE DEMARCHE APPUYEE SUR UN PRINCIPE : UN NIVEAU DE REMUNERATION EN CONTREPARTIE D'UNE COMPETENCE ET D'UN NIVEAU DE PERFORMANCE

- Le niveau de rémunération d'un collaborateur s'appuie sur des compétences qu'il met en œuvre pour tenir son emploi.
- Un nouvel embauché n'a pas encore développé l'ensemble des compétences lui permettant d'occuper pleinement son emploi.
- Au fur et à mesure de l'acquisition de ses compétences, il peut voir son niveau de rémunération progresser sur la base d'un plan de progrès clairement identifié.
- Un collaborateur n'est plus concerné par le dispositif « nouvel embauché » lorsqu'il change de métier.

III. EXEMPLES D'ACQUISITION DE COMPETENCES

Sur un poste de Conseiller Clientèle, le développement des compétences attendues peut varier en fonction du mode de recrutement :

- Contrat de professionnalisation/Licence professionnelle Banque
- CDI niveau B ou C

Les progrès démontrés doivent intervenir à des rythmes différents :

- Contrat pro : CDD avec une acquisition des compétences en 10 mois (durée de la formation), concrétisé par un CDI en C.
- Licences pro : contrat d'apprentissage avec une acquisition de compétences en 13 mois concrétisé par un CDI en C.
- CDD B : la titularisation en CDI s'effectue en C à condition d'avoir travaillé sur les 18 derniers mois, 12 mois au moins au sein de la CEMP. A défaut, le niveau C interviendra avec une ancienneté égale à 12 mois sous réserve d'étape validée (période CDD comprise).
- CDI B : le niveau C interviendra avec une ancienneté égale à 12 mois sous réserve d'étape validée (période d'essai comprise).
- CDI C : consolidation des compétences préalables entre 9 et 12 mois.

IV. POINTS DE VALIDATION DES COMPETENCES

- Ils sont réalisés par le manager direct.
- Ils sont effectués sur la base des observables des définitions d'emploi du référentiel métier compétences.
- Chaque point de validation donne lieu à la description des compétences qui devront être acquises par le collaborateur.
- Le plan de progression est partagé par le manager et son collaborateur en entretien et suivi dans le cadre des entretiens avec la DRH.
- Si à l'issue des entretiens, l'étape n'est pas validée, un plan d'actions devra être mis en place. A la suite de ce plan d'actions, un nouveau bilan est réalisé pour déterminer le passage à l'étape supérieure. Dans le cas contraire, un dernier plan d'actions sera défini. En cas d'échec, le dispositif « nouvel embauché » ne sera plus appliqué au collaborateur concerné ; ce dernier rentrera alors dans un processus de gestion de carrière standard.
- Le CDRH explique le déroulement du DNE au nouvel embauché, il s'assure de l'investissement du collaborateur dans sa montée en compétences et que les conditions de progression dans le métier sont réunies.

V. CONTRATS CDI EN B

RECRUTEMENT CDI (HORS CURSUS BANCAIRE DESIGNES EN PAGE SUIVANTE) ET TRANSFO DE CDD EN CDI < 12 MOIS

CONTRATS CDI EMBAUCHES au SAMB	ETAPES	ANALYSE de la PROGRESSION	QUI	ACTION	REMUNERATION SI VALIDATION DES ETAPES
ENTREE EN B	<u>Etape 1</u> : 3 mois (correspond à fin période d'essai pour les CDI direct)	<ul style="list-style-type: none"> Point de validation de la période (d'essai si CDI direct) 	Manager + CDRH (*) si CDI direct	<ul style="list-style-type: none"> Validation du contrat ou/et point d'intégration 	Embauche au SAMB (*) DE B = 20 239 €
PASSAGE EN C	<u>Etape 2</u> : 12 mois d'ancienneté . y compris CDD préalable pour les CDD . y compris période d'essai pour les CDI direct	<ul style="list-style-type: none"> EAC (*) Entretien de performance Point carrière Passage en C sous réserve des compétences acquises	Manager + CDRH (*)	<ul style="list-style-type: none"> Validation d'acquisition de compétences attendues Plan de progrès 	Promotion en C = 23.735 € AE annuel = 3.496 € AE mensuel = 269 €
SUIVI	<u>Etape 3</u> : suivi de la montée en compétences (15 mois après l'étape 2)	<ul style="list-style-type: none"> EAC (*) Entretien de performance Point carrière 	Manager + CDRH (*)	<ul style="list-style-type: none"> Validation d'acquisition de compétences attendues Plan de progrès 	Promotion en D = 25.835 € AE annuel = 2.100 € (1) AE mensuel = 162 €

CONTRATS CDI EN C : TITULARISATION CONTRAT PRO/APPRENTIS

RECRUTEMENT CDI BTS BANQUE/LICENCE PRO BANQUE ET ASSIMILABLES (MASTER 1/MASTER 2)

CONTRATS CDI EMBAUCHES AU SAMB	ETAPES	ANALYSE de la PROGRESSION	QUI	ACTION	REMUNERATION SI VALIDATION DES ETAPES
ENTREE EN C	<u>Etape 1</u> : 3 mois (correspond à fin période d'essai pour les CDI direct)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Point de validation de la période (d'essai si CDI direct) 	Manager + CDRH (*) si CDI direct	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Validation du contrat ou/et point d'intégration 	Embauche EN C = 23.735 €
PASSAGE EN D	<u>Etape 2</u> : suivi de la montée en compétences à 9 mois - 9 mois après la titularisation - 12 mois après l'embauche en CDI direct (9 + 3)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EAC (*) ▪ Entretien de performance ▪ Point carrière 	Manager + CDRH (*)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Validation d'acquisition de compétences attendues ▪ Plan de progrès 	Promotion en D = 24.835 € AE annuel = 1.100 € (2) AE mensuel = 85 €
SUIVI	<u>Etape 3</u> : suivi de la montée en compétences (15 mois après l'étape 2)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ EAC (*) ▪ Entretien de performance ▪ Point carrière 	Manager + CDRH (*)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Validation d'acquisition de compétences attendues ▪ Plan de progrès 	Niveau D = 25.835 € AE annuel = 1.000 € (3) AE mensuel = 77 €

*** SAMB : Salaire Annuel Minimal de Branche**

*** EAC : Entretien d'Appréciation des Compétences**

*** CDRH : Chargé de Développement des Ressources Humaines**

(1) Le niveau maximal de l'enveloppe est de 2.100 € incluant les évolutions salariales collectives intervenues depuis l'étape 2

(2) Le niveau maximal de l'enveloppe est de 1.100 € incluant les évolutions salariales collectives intervenues depuis l'étape 1

(3) Le niveau maximal de l'enveloppe est de 1.000 € incluant les évolutions salariales collectives intervenues depuis l'étape 2