

ANNEXES A L'ARTICLE 2

ANNEXE N° 2

(§ 223)

NORMES DE CADRAGE DE LA STRUCTURE FONCTIONNELLE APPLICABLES AUX CENTRES FINANCIERS POUR L'ANNEE 1996

Ces normes de cadrage s'appliquent à l'ensemble des centres financiers (sauf centres parisiens) et concernent les postes de niveau IV.1 à IV.3 à l'exception des postes de responsables de centre.

NDS n° 73 du 03.04.96
(annexe)

Remarque importante :

Le cadrage a pour objectif de faciliter le contrôle de l'évolution de la structure fonctionnelle : il fournit des indications de nombre au-delà desquelles une analyse approfondie est nécessaire pour valider la maintenance. Il ne peut être considéré, en tant que tel, comme exprimant un effectif cible par niveau de classification.

Effectif supérieur à 1 200 personnes (ou nombre d'opérations supérieur à 180 millions)

1) Nombre de postes cadres supérieurs

Niveau	Nombre de postes
IV.3	0 à 1
IV.2	2 à 4
IV.1	4 à 9
TOTAL	9 à 12

2) Répartition des postes de niveau IV.1 en fonction du nombre de postes IV.2

Niveau	Nombre de postes	Nombre de postes	Nombre de postes
IV.2	2	3	4
IV.1	6 à 9	5 à 8	4 à 7

Effectif compris entre 700 et 1 200 personnes (ou nombre d'opérations compris entre 95 et 180 millions)

1) Nombre de postes cadres supérieurs

Niveau	Nombre de postes
IV.3	0
IV.2	1 à 2
IV.1	4 à 7
TOTAL	6 à 8

2) Répartition des postes de niveau IV.1 en fonction du nombre de postes IV.2

Niveau	Nombre de postes	Nombre de postes
IV.2	1	2
IV.1	5 à 7	4 à 6

Effectif compris entre 400 et 700 personnes (ou nombre d'opérations compris entre 50 et 95 millions)

1) Nombre de postes cadres supérieurs

Niveau	Nombre de postes
IV.3	0
IV.2	0 à 1
IV.1	2 à 5
TOTAL	3 à 5

2) Répartition des postes de niveau IV.1 en fonction du nombre de postes IV.2

Niveau	Nombre de postes	Nombre de postes
IV.2	0	1
IV.1	3 à 5	2 à 4

ANNEXES A L'ARTICLE 2

ANNEXE N° 3.1 (§ 223, § 232 et § 233)

CRITERES DE PASSAGE EN MAINTENANCE DES POSTES DE CADRES SUPERIEURS

Entre deux millésimes de maintenance, ou au terme d'une réorganisation, un poste peut avoir évolué pour plusieurs raisons :

- changement du niveau de rattachement hiérarchique (ex : N-4 en N-3),
 - modification d'une ou plusieurs dimensions économiques significatives impactées par le poste,
 - modification du périmètre d'activités du poste,
 - affectation au poste d'une mission ou d'un projet bien identifié(e) et délimité(e) dans le temps,
- Ces facteurs peuvent intervenir chacun séparément ou avec d'autres.

Il est rappelé que ces évolutions ont pu faire l'objet d'une classification prévisionnelle du poste, à confirmer lors des opérations de maintenance.

1 - LE CHANGEMENT DE NIVEAU HIERARCHIQUE

Ce fait objectif traduit un changement de position dans l'organisation.

↳ Ce changement se mesure au travers de l'analyse de l'autonomie d'action : le poste peut prendre lui-même davantage de décisions, ses propositions sont plus finalisées, ses recommandations plus suivies.

Rubriques de la Description de postes impactées :

- "Position dans l'Organisation" ;
- "Degré d'autonomie et Force de proposition".

En l'absence d'autres modifications, le seul changement de niveau hiérarchique ne justifie pas une réévaluation du poste, sauf accroissement manifeste de la latitude d'action du poste.

↳ Ce changement peut traduire la nécessité de renforcer l'organisation subordonnée, mais ce renforcement n'est significatif que si :

- il résulte d'un développement de l'activité : en cas d'une ou plusieurs dimension(s) économique(s) significative(s) impactée(s) par le poste est (sont) modifiée(s) et (ou),
 - il résulte d'un élargissement du périmètre d'activités et (ou),
 - il résulte de l'affectation d'une mission ou d'un projet
- Dans ce cas, il relève de la (ou des) situation(s) ci-après.

2 - LA MODIFICATION DE DIMENSION(S)

Chaque poste contribue dans son domaine d'activités au résultat de l'entreprise ; il est donc possible d'identifier pour chaque activité une ou plusieurs dimensions économiques significatives sur lesquelles le poste a un impact, cet impact pouvant être plus ou moins direct selon la nature de la dimension choisie.

Ces dimensions sont calculées sur une base annuelle.

↳ Cette modification ne traduit qu'un développement d'activités, sans changement d'autres caractéristiques du poste.

Rubrique de la Description de poste impactée : "Dimensions" (dimensions indispensables).

En l'absence d'autres modifications, une réévaluation du poste ne se justifie que si sa dimension la plus significative (chiffre d'affaires, masse salariale, budget,...) change suffisamment.

↳ Cette modification affecte des caractéristiques de **l'environnement** qui rendent compte de la difficulté particulière d'exercice des activités du poste (ex : volume d'effectifs ou nombre d'entités concernés par l'action du poste, nombre de clients, projets impactants du domaine,...).

Rubrique de la Description du poste impactée : "Dimensions" (autres dimensions).

En l'absence d'autres modifications, le poste n'est réévalué que si les changements d'environnement sont importants, et impactent directement et durablement le poste.

3 - LA MODIFICATION DES DOMAINES D'ACTIVITE

Le poste exerce ses activités au sein d'un métier de l'entreprise (ex : gestion/finance), dans un domaine (ex : contrôle de gestion) et, le plus souvent, dans un sous-domaine (ex : budget, ou prévisions, ou études/conseil, ou système d'information).

Le répertoire transmis au cadre supérieur donne, en fonction du métier exercé, une liste des domaines et sous-domaines d'activités. Plus généralement, l'analyse se fera à partir des organisations, en essayant de dégager la répartition des rôles et des attributions.

↳ Le poste prend ou perd un ou plusieurs domaines ou sous-domaines d'activités.

Rubriques de la Description de poste impactées :

- "Position dans l'Organisation" ;
- "Périmètre".

Deux informations sont indispensables :

- l'identification claire et précise des domaines et sous-domaines d'activités concernés,
- l'identification claire et précise de la nouvelle répartition des domaines et sous-domaines d'activités au sein de l'Organisation.

Le changement affectera la plupart du temps des sous-domaines d'activités ; dans ce cas, les postes à réévaluer seront déterminés à l'issue d'une analyse comparative des structures fonctionnelles "*ante et post*".

4 - L'AFFECTATION D'UN OU PLUSIEURS PROJETS (OU MISSIONS)

Le périmètre du poste ne change pas, mais on lui confie en propre des projets (ou des missions) nouveaux.

Rubriques de la Description de poste impactées :

- "Activités" ;
- "Finalités".

Il ne s'agit pas ici des missions et projets liés à la vie normale du poste, qui ne sont que des modalités d'exercice des activités et d'obtention des résultats.

↳ Les projets (ou missions) visés doivent correspondre :

- s'agissant des finalités, à un ou plusieurs objectifs spécifiques à atteindre, clairement définis, et à réaliser dans un délai déterminé,
- s'agissant des activités, à un ensemble de "voies et moyens" dédiés, clairement identifiés.

La mesure de la contribution propre attendue du poste exige que soit présenté l'organigramme fonctionnel du projet ; la répartition des rôles entre ses différents acteurs doit apparaître clairement.