

REFONTE DU SYSTÈME DE CLASSIFICATION

Le Syndicat Unifié-Unsa s'engage !

Nous le dénonçons depuis de longues années et vous savez avec quelle pertinence puisque vous êtes nombreux à souffrir de ses défauts : l'accord de classification de 2003 (en vigueur à ce jour) n'est pas adapté à notre profession. Toutes les tentatives que nous avons menées précédemment pour le faire évoluer ont malheureusement échoué. Le texte que nous signons aujourd'hui, s'il ne règle pas l'inégalité des problèmes, répond aux plus importants et c'est bien là l'essentiel ! Explications...

Dans deux prochaines notes (n° 12 et 13), nous détaillerons par le menu les nouvelles dispositions. Mais il nous semble important de vous livrer à grands traits dès aujourd'hui les principales évolutions du système.

QUOI DE NEUF ET D'INTÉRESSANT ?

La signature d'un nouveau texte traitant du système de classification impacte plus de 35 000 salariés de Caisse d'épargne. C'est dire l'importance qu'il revêt, d'autant que la répartition des salariés sur la grille de classifications présente deux formes d'occlusion : 68% des salariés s'entassent sur 3 des 10 niveaux de classifications et 60% des cadres sont bloqués sur le 1^{er} des 5 niveaux qui leur sont destinés (cf. NN4 du 20/4/2016 « Des constats enfin partagés... »). Le nouveau texte apporte les éléments permettant de régler dans le temps ces situations délétères.

CE QU'IL FAUT RAPIDEMENT EN RETENIR !

Désormais :

- ◆ les personnels sont répartis en deux catégories (contre trois actuellement) : « techniciens » et « cadres » composées de 11 niveaux de classifications répartis respectivement de A à G et de H à K.
- ◆ la classification est individuelle, s'appliquant donc à la personne et non à l'emploi !
- ◆ les paliers de progrès sont possibles !
- ◆ à un même emploi correspond une plage de niveaux de classifications autorisant le fameux « avancement dans l'emploi » que nous réclamons depuis des années...

¹ L'adjonction de 2 niveaux supplémentaires dans la catégorie « techniciens » aboutissant au resserrement de certains écarts salariaux entre classifications, nous avons obtenu des planchers équivalents en euros aux montants versés dans le système actuel.

Nous détaillerons dans 2 autres notes les évolutions du système. La présente brosse à grands traits le sujet.

→ n°11 : Le Syndicat Unifié-Unsa s'engage !

⇒ n°12 : Rappels et résultats

⇒ n°13 : Les conditions du succès

- ◆ une promotion ne nécessite plus de changer d'emploi, voire de lieu d'exercice...
- ◆ lors d'une promotion, l'effet salarial minimum garanti¹ est de 50 % du différentiel entre 2 SAMB² en cas de changement d'emploi et de 35 % en cas d'avancement dans l'emploi.
- ◆ la translation d'un système dans l'autre est assurée dans des conditions équitables pour tous et favorables aux salariés occupant des emplois T3 et TM4, respectivement classés D et F (au lieu de C et E ce qui était la proposition initiale)
- ◆ les plages de classifications des métiers-repères dont 24 sur 26 débutent dans la catégorie « techniciens » (de A à G) s'étendent pour 21 d'entre elles jusqu'à la catégorie « cadres ».
- ◆ la transposition des minima salariaux Caisse d'épargne (supérieurs aux minima AFB) dans la nouvelle grille des SAMB avec revalorisation du 1^{er} niveau a assuré l'essentiel mais nous conservons l'ambition de faire évoluer ce sujet dans le cadre des négociations salariales.

PAS DE MÉPRISE !

Ce nouvel accord n'est pas un aboutissement mais bien la concrétisation d'un outil à disposition des employeurs, des salariés et des équipes militantes locales. La façon dont les uns et les autres se l'approprieront conditionnera la réussite du système. Les enjeux sont forts et partagés : fidélisation des salariés et valorisation de carrières dont l'évolution gagnera en fluidité.

ORGANISATION SYNDICALE MAJORITAIRE DE LA BRANCHE ET SIGNATAIRE DE L'ACCORD, LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA ASSUMERA PLEINEMENT SON STATUT LORS DE LA MISE EN ŒUVRE DU NOUVEAU SYSTÈME POUR GARANTIR LE RESPECT DE LA LETTRE ET DE L'ESPRIT !

Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa,
Jean-David CAMUS, Bernard CHARRIER, Philippe DONVITO
François-Xavier JOLICARD et Anne VOTOVIC

² Salaire annuel minimum de Branche qui remplace les RAM

