

Les conditions du succès...

Dans nos deux précédentes notes (la n°11 en septembre et la n°12 en octobre) nous vous avons présenté les principales évolutions du nouveau système de classification qui entrera en vigueur le 1er janvier 2017. Certains leaders syndicaux non signataires, affirmant que le pire est certain, allèguent les critiques outrancières, révélant ainsi leur attente puérile : ils n'espéraient pas un accord mais une baguette magique capable de régler tous les problèmes de la profession qu'eux-mêmes sont dans l'incapacité de gérer. Leur désappointement prouve que la saga d'Harry Potter a fait plus de dégâts qu'on ne saurait imaginer... Mais intéressons-nous plutôt aux conditions à réunir pour que l'accord concrétise les promesses qu'il recèle.

LES PALIERS DE PROGRÈS

L'introduction de 2 niveaux de classification supplémentaires dans le collège « techniciens », comme toutes les nouveautés, peut recevoir deux lectures. Ce peut être :

- une façon de ralentir la progression, notamment des plus jeunes, mais avec le risque de les pousser, encore plus nombreux qu'aujourd'hui, dans les bras accueillants de la concurrence, leur formation à peine achevée !
- la possibilité de promouvoir plus souvent les collègues relevant des classifications du début de la grille (sans dérapage d'une masse salariale sous étroite surveillance) et, de la sorte, fidéliser les plus jeunes et les plus impatientes dans une formule de paliers de progrès.

Patrons rétrogrades et syndicalistes pisse-vinaigre qui, comme les poissons volants, ne sont pas la majorité du genre, choisiront la première. Tous les autres la seconde.

LA TRANSLATION INDUSTRIELLE D'UNE GRILLE À L'AUTRE

Le changement de grille de classification concernant près de 37 000 salariés, nul ne pouvait envisager sérieusement une opération sur mesure. C'est pourquoi le passage d'un système à l'autre se fera par translation « industrielle » et que les situations individuelles (expérience, technicité...) seront appréhendées au fil du temps pour faire évoluer en conséquence la classification de chacune et de chacun. Cet accord est un outil mis à disposition pour gérer harmonieusement les carrières et non un dispositif *one shot*.

Voici la 3^{ème} note du triptyque présentant les évolutions du système de classification.

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

⇒ n°12 : *Rappels et résultats*

→ n°13 : *Les conditions du succès*

UN OUTIL PARTAGÉ... PAS UNE BAGUETTE MAGIQUE

L'utilisation intelligente de ce nouvel outil conditionnera le succès de l'opération et la dissolution des engorgements constatés à certains niveaux de classification.

N'en déplaise aux Cassandre, nous n'avons pas relevé dans les branches et les entreprises (AFB, BP) qui utilisent la grille de classification dont nous dépendrons d'ici quelques semaines, plus de situations de maltraitance professionnelle et de carrière en détresse que dans les Caisses d'épargne. Dans une période où la mobilité interbranches semble convenir à des collègues chaque jour plus nombreux, il n'est pas inutile de pouvoir se positionner sur une grille de classification partagée par une profession toute entière plutôt que celle d'une seule branche.

LA LOYAUTÉ COMME IMPÉRATIF

La condition impérative de toute politique contractuelle est la loyauté supposée de chacune des parties. Qu'une d'elles s'avère systématiquement défaillante et elle perdra toute crédibilité, se privant d'interlocuteur pour négocier. Voilà pourquoi nous n'adhérons pas aux allégations de ceux qui voudraient que le pire soit certain. Étonnant d'ailleurs qu'avec cette conviction, les mêmes continuent à s'asseoir à la table de négociation et de côtoyer « le grand Satan » avec lequel ils se refusent à commercer...

« CELUI QUI PEUT AGIT, CELUI QUI NE PEUT PAS DONNE DES LEÇONS ». CE CONSTAT, FRUIT D'UNE LONGUE EXPÉRIENCE, ÉCLAIRE LE COMPORTEMENT EXCESSIF DE RARES SYNDICALISTES AYANT INTÉGRÉ LES VOCIFÉRATIONS ET LES INSULTES DANS LEUR PRATIQUE, CE QUI TRAHIT AU PASSAGE UNE INCAPACITÉ À FAIRE. QU'ILS NE DÉSESPÈRENT PAS, CELA SE SOIGNE, NOTAMMENT S'ILS CONSENTENT À S'INSPIRER DE TALLEYRAND POUR QUI « TOUT CE QUI EST EXCESSIF EST INSIGNIFIANT ». À CE SYNDICALISME DE TRÉPIGNEMENT NOUS CONTINUONS À PRÉFÉRER L'EFFICACITÉ ET LE PRAGMATISME.

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

