

15/06/2022

NÉGOCIATIONS SUR LE PROJET D'ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI

Depuis sa mise en place en janvier 2017, la direction s'est contentée d'appliquer stricto sensu l'accord sur les classifications, se cantonnant à des classifications repères par métier sans utiliser le curseur permettant l'évolution au sein d'un même emploi. Le Syndicat Unifié-Unsa a toujours dénoncé cette pratique arguant que l'expertise doit être reconnue et valorisée.

Lors de la dernière Négociation Annuelle Obligatoire, la direction a acté notre demande d'ouverture de négociations relative à ce sujet. Une première réunion s'est tenue le 10 juin 2022.

Un premier constat a été fait concernant certains métiers :

- **Les Chargés de Clientèle et Gestionnaires de Clientèle Patrimoniale** sont majoritairement classés en E et F : 86,5 %, respectivement 39,2% et 47,3 %. Ceci peut s'expliquer du fait de la bascule de l'ancienne grille TM3 et TM4 qui systématiquement s'est reportée sur les classifications E et F en ne prenant pas en compte l'expertise et l'autonomie des salariés dans leur emploi. La classification G est très peu utilisée pour cette population, moins de 10 % (9,5%). Il y a donc moyen d'enfin reconnaître les compétences de chacun et de faire évoluer dans l'emploi de nombreux salariés.
- Notons également que les embauches se font systématiquement en E (56% des salariés en « E » ont moins de 30 ans) ce qui nous amène à avoir une réflexion sur le niveau de classification des nouveaux embauchés au regard des salariés qui sont dans l'entreprise depuis plusieurs années.
- **Les métiers de la DSPC** pour lesquels on peut différencier le back office avec des classifications allant de A à F et les spécialistes des opérations bancaires allant de D à H. La grille actuelle fait ressortir une majorité de salariés classés en F : 66,3%, certainement lié à la bascule en 2017 et 17,4% sont classés G.

Concernant **les Chargés de Clientèle Professionnels**, la répartition est plus homogène et prend en compte le niveau d'expertise. 58,3% sont cadres avec une classification H et 39,3% sont techniciens avec une classification G qui peut évoluer rapidement vers une classification supérieure.

La population des **DA et DAA** est conforme aux préconisations du précédent plan stratégique. 100% des DA sont cadres avec une classification allant de H à I et majoritairement en I pour 60,9%. 92,4% des DAA sont cadres majoritairement en H pour 90,9%. L'explication de la direction est que les non cadres sont généralement des salariés qui viennent de prendre leurs fonctions.

Au regard de ce constat, la direction nous propose dans un premier temps de nous concentrer sur 3 populations : **Les Chargés de Clientèle Particulier, les Gestionnaires de Clientèle Patrimoniale, les métiers de la DSPC.**

Pour autant, nous avons abordé la problématique concernant **les Conseillers Clientèle** (97 salariés) qui sont à 90,6% classés en D alors que l'emploi peut aller jusqu'à une classification F. Une attention particulière va être portée en parallèle à cette population car nombreux sont ceux ayant une expertise relevant d'un niveau de classification supérieur.

Des groupes de travail vont être mis en place de juin à septembre (DSPC, animation commerciale, DG DA, DRCCP) qui devront déterminer ce qui peut faire cranter d'un niveau à l'autre, définir les dispositifs à mettre en place en termes de formation par exemple, les compétences transverses...

Une nouvelle réunion en septembre nous permettra de partager avec la direction les travaux de ces groupes de travail. Nous reviendrons alors vers vous et soyez assurés que nous serons attentifs à ce que chacun puisse avoir la reconnaissance qu'il mérite.

Section Syndicat Unifié-Unsa Caisse d'Épargne Normandie - 151 rue d'Uelzen – 76230 Bois-Guillaume - syndicatunifie-unsac@cen.caisse-epargne.fr – www.syndicat-unifie.net - Catherine BLANCHE, Christine LEMARCHAND, Dominique LAINE, Philippe LEROY, - Délégués Syndicaux. Isabelle ROGER-CAHOURS – Représentante Syndicale. Patricia COTTARD - Secrétaire Nationale.