



Négociier ? Chiche !

Il n'est jamais trop tard pour bien faire ! Cette vérité s'impose d'autant quand tout reste à faire. Si les employeurs veulent véritablement construire un nouveau contrat collectif, le Syndicat Unifié, fidèle à sa devise, Agir pour construire, répond présent.

La politique des dirigeants du Groupe en matière de relations sociales, semble revenir à de meilleures intentions. Du moins, ils paraissent vouloir mettre un terme à la bouderie dans laquelle ils s'étaient reclus après leurs piteux déboires juridiques.

Cette intention est sage, mais néanmoins incontournable. Comment peut-on en effet imaginer qu'un Groupe de l'importance des Caisses d'épargne puisse se passer de relations sociales suivies, surtout si l'on prétend que plus aucune règle collective n'existe ?

Pour être effectives, ces règles doivent être le résultat d'un dialogue constructif et ouvert avec les partenaires sociaux.

A ce titre, le socle Classifications/Rémunérations/Carrière, sous peine d'échec, ne peut être imposé par les employeurs.

Sa construction doit procéder d'un échange qui prend en compte les propositions des uns et des autres. C'est une condition incontournable à sa reconnaissance, sa crédibilité, son efficacité.

Nous rappelons ci-après les fondements de notre position sur ces dossiers.

Les classifications, les rémunérations et les carrières sont les trois volets indissociables d'un ensemble plus vaste qui détermine les conditions d'emploi des salariés de Caisse d'épargne et leurs évolutions.

Classifications

- **une structure Filières/Métiers/emplois,**
- **une grille harmonieuse autorisant des perspectives d'évolution pour toutes et tous,**
- **une procédure de recours,**
- **une translation entre l'ancien et le nouveau système.**

Les activités qui constituent notre profession s'organisent en filières, constituées de métiers, eux-mêmes déclinés en emplois. Ces emplois doivent être classés en fonction de critères, tels que formation initiale (diplômes ou expérience équivalente), technicité, autonomie, management, etc.

Ce classement suppose une grille de classification dont le nombre de niveaux et l'étagement, autorisent un déroulement de carrière progressif et harmonieux, en ouvrant au salarié des perspectives d'évolution à court, moyen et long terme. Il s'agit là d'un des éléments de fidélisation.

Une telle organisation nécessite des moyens qu'il convient de définir,

- Formation professionnelle institutionnelle et continue, intégrant également les diplômes bancaires (la démarche de reconnaissance par l'éducation nationale doit être réactivée).
- Système d'appréciation national décliné dans toutes les entreprises,
- Gestion prévisionnelle des emplois, des métiers et des compétences,

et sa mise en œuvre, quelques garanties

- Association des représentants des salariés à la classification des emplois,
- Ouverture d'une procédure de recours efficace,
- Règle de translation entre l'ancien et le nouveau dispositif.

.../...



Rémunérations

- un salaire de base lié à l'emploi confié,
- une grille salariale calée sur la grille de classification,
- un dispositif d'avancement dans l'emploi,
- une reconnaissance de la situation familiale et de l'ancienneté dans le Groupe,
- une reconnaissance de l'ancienneté dans l'emploi,
- un dispositif d'intéressement national et local.

Le salaire de base dépend directement de la classification de l'emploi confié. Il est défini par une grille salariale, calée sur la grille de classification garantissant une évolution salariale pour toute promotion.

Il est complété par d'autres **éléments fixes** de rémunération reconnaissant notamment

- l'avancement dans l'emploi découlant
 - ✓ de l'appréciation,
 - ✓ et de l'ancienneté dans l'emploi,
- la situation familiale et son évolution,
- l'ancienneté dans le Groupe,

et d'**éléments aléatoires** tels qu'un dispositif d'intéressement à deux niveaux :

- national, fondé sur les résultats consolidés du Groupe,
- local, lié aux résultats de l'entreprise.

L'ensemble de ces éléments salariaux est exprimé en points, dont la valeur est fixée nationalement et son évolution négociée au minimum une fois par an.

Carrières

- une gestion prévisionnelle (emplois, métiers, compétences),
- un dispositif d'appréciation,
- des droits pour toutes et tous à la formation professionnelle,
- des bilans de compétences réguliers.

Le développement harmonieux de la carrière nécessite un système de gestion prévisionnelle des emplois des métiers et des compétences pour accompagner les salariés tout au long de leur carrière. Pour s'inscrire dans ce registre, assis sur un dispositif d'appréciation des salariés, ceux-ci disposent de droits :

- formation professionnelle continue,
- bilans de compétences réguliers.

Si la méthode est acceptable et notre position entendue, ALORS OUI, une véritable négociation pourra se dérouler sur ces éléments essentiels, ALORS OUI, nous pourrions négocier la façon de traduire ces fondements dans un dispositif rénové. Mais pour cela, il faut également restituer aux syndicats leurs moyens de fonctionnement.

Le secrétariat national
Bernard Charrier, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber, Bettina Larry

