

CLASSIFICATIONS

Négos nationales

Des accords sur les constats Désaccords sur les solutions



La négociation sur le volet classification ne se résume pas au rétablissement d'une lettre sur les bulletins de salaire. Nous entendons examiner ce dossier comme il se doit : en définissant un dispositif offrant aux entreprises les moyens de fonctionner efficacement et aux salariés une juste reconnaissance de leur investissement, de leurs compétences et répondant à leurs souhaits d'évolution, tout au long de leur carrière.

LE FUTUR DISPOSITIF DE CLASSIFICATIONS DU GROUPE DOIT NOTAMMENT REpondre A :

✓ **L'intégration de toutes les fonctions assumées dans tous les métiers**

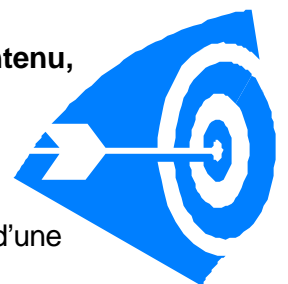
La complexification des métiers, notamment commerciaux, doit impérativement se traduire dans le niveau de classification. Il s'agit bien d'une reconnaissance de la qualification du poste qui ne peut se régler avec l'attribution d'une part variable assise sur un volume produit.

✓ **La prise en compte dans la cartographie et le contenu des emplois de toutes les activités aujourd'hui exercées**

L'activité en Caisse d'épargne ne se limite pas à l'acte de vente et à l'organisation de la productivité (management). Une réelle prise en compte du service au client suppose de considérer à leur juste niveau nombre de fonctions périphériques (risque, logistique, gestion, information, organisation...).

✓ **Une approche négociée de la « pesée » des emplois (contenu, qualification, dimensionnement).**

Elle ne doit pas être le seul fait de l'employeur. C'est un gage de crédibilité et d'efficacité. Nous retenons six critères : technicité, connaissances requises, niveau d'autonomie, dimension relationnelle, management, formation initiale (diplômes internes et externes ou expérience équivalente établie sur la base d'une nomenclature transparente).



✓ **L'aménagement de passerelles entre filières.**

Les compétences acquises dans une filière ou un métier doivent pouvoir être utilisées dans un autre domaine d'activité. A titre d'exemple, un commercial doit pouvoir évoluer vers des fonctions de chef de produit, formation, tutorat, etc. et pas uniquement dans le management d'une équipe commerciale...

✓ **Des possibilités d'évolution harmonieuse tout au long de la carrière.**

A ce titre il faut régler le problème de l'encombrement dans des niveaux de classification intermédiaires (aujourd'hui 75 % des collègues sont positionnés sur des emplois de C/D/E). Plusieurs voies sont envisageables pour résoudre cette question : élargissement de la grille, utilisation de l'ensemble de la grille, paliers de progrès, etc.).

POSITION DES EMPLOYEURS



Les employeurs, s'ils partagent certains de nos constats, ne nous rejoignent vraiment pas sur les remèdes. En effet, selon eux :

- l'encombrement dans les niveaux de classification intermédiaires ne peut se régler qu'en diminuant les minima garantis d'embauche,
- l'établissement du référentiel de compétences et la pesée des emplois seraient de leurs seules prérogatives,
- la mise en place d'un dispositif de recours, offrant de réelles garanties aux salariés, est tout à fait inutile,
- la création d'un dispositif de translation entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification n'est pas souhaitable.

DISCUSSIONS

La dernière séance de négociations a mis en débat le point relatif à l'évolution de carrière. Les employeurs considèrent que les salaires minimaux garantis dans notre Groupe, sont trop élevés. Cela ne permet pas d'offrir aux jeunes embauchés une évolution salariale rapide, expliquant les nombreux départs vers la concurrence après 3 à 5 ans d'ancienneté. Ils souhaitent donc baisser les minima salariaux afin de libérer des possibilités de progression pour les plus jeunes. Ainsi, les jeunes quitteraient le Groupe parce qu'on les embauche à un salaire trop élevé !!!

Le Syndicat Unifié propose de repenser la politique d'embauche du Groupe

- **Embaucher à niveau Bac**
- **Dispenser une formation d'accueil adaptée aux besoins de l'entreprise**
- **Repenser la hiérarchie des emplois pour offrir une évolution de carrière harmonieuse**
- **Mettre en place des perspectives d'évolution intégrant des automatismes**



Pour répondre à la problématique de fidélisation des jeunes, sans remettre en cause les minima salariaux garantis, nous avons indiqué une autre voie : revoir la politique d'embauche. En recrutant à niveau Bac (et non Bac+2 ou +4), le Groupe pourrait compléter la formation des jeunes embauchés selon ses besoins spécifiques. Ainsi, du recrutement (18/19 ans) à la fin de la formation (23/25 ans), il pourrait recourir aux premiers niveaux de la grille de classification, délaissés lors du recrutement de salariés au cursus universitaire accompli.

Offrant aux jeunes une autonomie financière plus précoce et une entrée rapide dans la vie active ainsi que des perspectives d'évolution immédiate, liées à un accroissement de la formation et de la qualification, le Groupe pourrait les fidéliser. Cela ouvrirait également une solution pour des carrières rallongées (sujet d'actualité) respectant cependant un départ à la retraite à 60 ans.

Cette voie permettrait de dégager des perspectives d'évolution de carrière, intégrant des automatismes, notamment dans la première partie de la grille. Cette suggestion a retenu l'attention de la délégation patronale et des autres syndicats.

DES ECARTS IMPORTANTS

Si nous constatons quelques signes positifs, hélas des obstacles de taille doivent encore être surmontés pour évoluer vers une négociation constructive :

- ✓ les employeurs doivent faire leur deuil de l'accord opposé de 2002,
- ✓ la négociation doit intégrer l'ensemble du dossier et ne pas être limitée à la grille de classification et aux minima salariaux,
- ✓ les employeurs ne doivent pas s'approprier l'ensemble des prérogatives et concéder à leurs partenaires un droit de regard, notamment sur la pesée des emplois,
- ✓ le futur dispositif doit permettre une transition harmonieuse avec le précédent. C'est pourquoi un système de translation doit être instauré.



A l'évidence, il reste une place véritable pour la négociation, si la CNCEP en a vraiment la volonté.

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

