

Carrière - Mobilité - Egalité professionnelle

Le Syndicat Unifié signe !

Au terme d'une négociation engagée en début d'année, le Syndicat Unifié a ratifié le 25 juin trois accords nationaux portant sur la Carrière, la Mobilité et l'Égalité professionnelle.

C A R R I E R E

La gestion des carrières est organisée autour d'un dispositif d'appréciation, d'un point « carrière » et de règles d'évolution salariales minimales.

A p p r é c i a t i o n

- **Quoi ?** Mesure du degré de maîtrise de l'emploi et d'évolution du salarié,
- **Quand ?** Tous les deux ans minimum,
- **Qui ?** Entretien conduit par le hiérarchique direct,
- **Pourquoi ?** Mesurer le degré de maîtrise de l'emploi et d'évolution du salarié. Déterminer les axes de progrès et les actions à mettre en œuvre (formation...). Évaluer les potentiels et souhaits d'évolution. Les conclusions de l'appréciation peuvent être utilisées dans le cadre de la « Validation des acquis de l'expérience ».

P o i n t c a r r i è r e

- **Quand ?** Tous les cinq ans minimum,
- **Qui ?** Entretien conduit sous la responsabilité du DRH,
- **Pourquoi ?** Faire le point sur l'expérience professionnelle du collaborateur, sur les actions conduites et les compétences acquises. Le but est de permettre pour le salarié de valider un plan de progression, de détecter et formaliser un besoin de formation.

P r o m o t i o n

- **Quoi ?** L'accord fixe le montant des évolutions salariales minimales annuelles en cas de promotion,
- **Combien ?** Cette évolution est au minimum égale à 35 % du différentiel entre la rémunération du niveau de classification de l'emploi initial et celle de la RAM (rémunération annuelle minimale) du nouvel emploi,
- **Qui ?** Tous les salariés promus à un emploi de niveau supérieur,
- **Quand ?** À compter du 1^{er} septembre 2004.

*N.B. L'augmentation intervient pour les salariés qui perçoivent déjà un salaire supérieur au niveau de l'emploi auquel ils sont promus. L'augmentation intervient aussi et **intégralement**, même si elle a pour effet de porter la rémunération à un niveau supérieur à la RAM du nouvel emploi confié.*

L'accord du 25 juin abolit les « promotions blanches »

Nous reproduisons ci-dessous la grille des augmentations minimales en cas de promotion instaurée par l'accord du 25 juin. Il est utile de comparer ces chiffres au dispositif conclu en 2002 entre la CNCE et la CGC (accord opposé). Rappelons que, depuis deux ans, il n'existait plus aucune règle en la matière.

À noter enfin que l'accord signé par FO en septembre dernier sur *les Rémunérations minimales annuelles* imposait à la négociation une base modeste, hélas incontournable.

./.

Promotions	Augmentations 2004	"Accord CGC 2002"	Juillet 2002 à juin 2004
T1/T2	714 €	305 €	0 €
T2/T3	1.071 €	305 €	0 €
T3/TM4	981 €	305 €	0 €
TM4/TM5	803 €	400 €	0 €
TM5/CM6	1.524 €	400 €	0 €
CM6/CM7	1.524 €	600 €	0 €
CM7/CM8	1.524 €	600 €	0 €
CM8/CM9	1.524 €	600 €	0 €
CM9/CM10	1.534 €	600 €	0 €

L'application intervient à compter du 1^{er} septembre 2004, néanmoins, la CNCE s'est engagée à étendre, par voie de recommandation, l'application du texte pour les promotions antérieures, liées à un changement d'emploi, indépendamment du nouveau dispositif de classification.

M O B I L I T E

L'accord définit des règles communes à la profession et institue des mesures d'accompagnement en matière de mobilité inter-entreprises.

Principes :

- La mobilité repose sur le principe de volontariat,
- Organisation de la diffusion des offres d'emploi,
- Prise en compte des éléments personnels (famille, santé).

Modalités :

- Exonération de la période d'essai,
- Possibilité d'une période de détachement de 1 à 3 mois,
- Transfert des droits à congés et de l'ancienneté.

Mesures d'accompagnement :

- Changement de résidence : prise en charge des frais de déménagement. Deux jours de congés exceptionnels. Conditions préférentielles en matière de crédit, prêt relais... Prime d'installation égale à 2 mois de salaire de base mensuel avec un plancher équivalent à la RAG de TM4, soit 4 700 € aujourd'hui.
- Des mesures supplémentaires sont accordées en cas de mobilité initiée par l'entreprise : indemnité de double résidence durant 9 mois, financement hebdomadaire d'un aller/retour entre le domicile et le lieu de travail, services d'un cabinet spécialisé d'aide à la recherche d'un emploi pour le conjoint.

E G A L I T E P R O F E S S I O N N E L L E

Il s'agit d'un accord conclu en application de la loi de mai 2001 sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Ce texte détermine les indicateurs (effectifs, recrutement, rémunération, promotion, formation...), permettant de suivre, au niveau de la branche d'activité, la situation comparée des hommes et des femmes. Une négociation sur les mesures à prendre pour corriger ces écarts devra être engagée dans un délai de douze mois.

E N T O U T E R E S P O N S A B I L I T E

Ces textes sont les premiers accords significatifs de « *l'après 2001* ». Ils sont la concrétisation d'une reprise de dialogue et de la reconstruction de notre contrat de travail.

Parce que la lucidité nous dicte aujourd'hui de tourner la page de l'avant 2001.

Parce que nous refusons de laisser les syndicats minoritaires écrire un droit minimaliste (« accords » CGC de 2002 et accord FO de septembre 2003), le Syndicat Unifié, syndicat majoritaire a, en toute responsabilité, œuvré dans la réédification du contrat de travail collectif des salariés de la branche Caisses d'épargne.

Nous allons poursuivre les travaux en Commission Paritaire Nationale (CPN) avec la même détermination. Nous le ferons sur la voie du dialogue sans négliger le déploiement de la puissance revendicative de l'ensemble des salariés.

Rendez-vous en septembre avec l'important dossier de la protection sociale.

Le secrétariat national :

Jean-David Camus, Gérard Commarmond, Patrick Galpin, Serge Huber, Michel Ricard.