

[Evolutions dans l'Emploi]

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE, CLASSIFICATIONS, CONTENU DES EMPLOIS : LES PROPOSITIONS CFDT



Celles et ceux qui sont présent(e)s en Caisses d'Épargne depuis 2000 (et qui ont un peu de mémoire !) auront un sentiment de déjà vu en lisant ce qui suit. Normal, puisque depuis la dénonciation des dispositifs existant en 2000 nous l'écrivons ! Aujourd'hui, enfin, les employeurs semblent partager nos constats et, peut-être, nos conclusions ... Et, après des réunions de groupes de travail, les négociations s'ouvrent.

Alors, un rappel des constats et des propositions CFDT s'impose.

LES CONSTATS CFDT

Pour qu'un salarié voit reconnue l'évolution de ses capacités, ses compétences, sa qualification, aujourd'hui il n'existe que trois possibilités :

- ✓ la part variable, prime totalement aléatoire, mise en place par les seuls employeurs, qui en modifient les critères à leur gré et dont la principale conséquence est de « pousser » chaque collègue à tout faire pour « vendre » avec les conséquences que chacun(e) connaît,
- ✓ la prime ou l'augmentation individuelle, là aussi fonction du seul bon vouloir de l'employeur,
- ✓ la promotion ... Or les collègues n'ont pas nécessairement envie de changer de métier pour voir leurs compétences et qualifications reconnues. En outre, ils savent qu'ils ne seront pas tous un jour CM10 ! Par ailleurs, la CFDT constate que, depuis l'accord « Classification » de 2003, des métiers ont considérablement évolué. A ce jour, cette évolution n'est pas reconnue en terme de classification. Enfin, alors que beaucoup de collègues souhaitent une mobilité interentreprises – et que les employeurs la revendiquent ! - celle-ci est rendue très difficile par les disparités des définitions d'emploi.

Ce que revendique la CFDT :

- ✓ Permettre à chacun(e) d'avoir de réelles perspectives d'évolution de carrière et pouvoir faire valoir ses droits sur la base de critères objectifs,
- ✓ Reconnaître l'évolution des métiers en terme de classification et créer un nouveau niveau de classification entre la TM5 et la CM6,
- ✓ Traduire cela en augmentations non aléatoires de la rémunération de chacun(e),
- ✓ Mettre en place des « emplois types ».

ÉVOLUTION DE CARRIÈRE : LA PROPOSITION CFDT

Reconnaissance de l'évolution des compétences, de la qualification (et non plus de la « performance » !) à partir de critères les plus objectifs possibles, qualitatifs, connus par chaque collègue, non contestables, avec prise en compte de l'ancienneté ; mise en place d'une évolution de carrière minimale.

- Au sein de chaque niveau de classification, mise en place de paliers de progression.
- Dans un premier temps le nombre de paliers serait de quatre pour tous les emplois.
- Dans un second temps, pour les emplois dont l'évolution par mobilité fonctionnelle au sein d'un métier est très limitée, voire inexistante, ajout de paliers supplémentaires.

- Les critères pour franchir les différents paliers doivent être les plus objectifs possibles : formation, certification, ancienneté dans l'emploi, etc.
- L'entretien d'appréciation intègre ces critères et permet de constater qu'ils sont atteints ou non. S'ils sont atteints => passage au palier supérieur.
- Les recours, les « filets de sécurité » : outre une commission de recours suite à l'entretien d'appréciation, la CFDT est favorable à deux types de « garanties » :
 - ✓ une salariale (amélioration de l'article 8 de l'accord « Carrière »),
 - ✓ une en terme de classification (prise en compte des emplois peu « évolutifs », cas des collègues ayant connu des « accidents de la vie », etc.).

CLASSIFICATION : CRÉATION D'UN NIVEAU SUPPLÉMENTAIRE ENTRE LA TM5 ET LA CM6

Cette proposition vise à reconnaître l'évolution, en terme de contenu, de certains emplois à ce jour classés en TM5, emplois qui, depuis 2003 (signature de l'accord « Classification des emplois ») se sont développés tant en nombre (marché de la BDR, par exemple) qu'en exigence d'expertise.

Pour autant, ces évolutions ne permettent pas toujours de faire reconnaître la CM6 comme niveau de classification. Donc, les collègues sont « bloqués » en TM5. Et, par effet « domino », les employeurs bloquent également les promotions pour les TM4 et les T3.

Notre proposition, outre de faire acter l'évolution du contenu d'emplois, permettrait également des promotions de TM4 (classification « bouchon » aujourd'hui = 30% des collègues) en TM5 comme de T3 en TM4.

RÉMUNÉRATION : RECONNAISSANCE DE L'ÉVOLUTION DANS L'EMPLOI ET DE LA PROMOTION

Les revendications CFDT s'expriment par rapport à la « Rémunération Annuelle Minimale » (RAM) de chaque niveau de classification.

→ Avancement dans l'emploi : l'évolution de rémunération liée à la reconnaissance d'un « palier de progression » est égale à 35% de la « RAM » de la classification concernée.

→ Promotion : l'évolution de la rémunération est égale à 100% du différentiel entre les « RAM » des classifications concernées.

DÉFINITIONS D'EMPLOI : LES HARMONISER EN CRÉANT DES « EMPLOIS TYPE »

Constat fait par les dirigeants de BPCE : aujourd'hui en Caisses d'Epargne, il y a plus de 3600 définitions d'emplois pour 35.000 collègues.

Pour les seuls « commerciaux » (environ 20 000 collègues) il y a plus de 500 définitions d'emplois pour une vingtaine d'emplois « réels » ! Qui va nous faire croire que le contenu de ces emplois est tellement différent entre les Caisses d'Epargne au point qu'il puisse justifier ce « foutoir » ??? Notre demande vise donc à harmoniser le contenu des définitions d'emplois et les classifications entre les entreprises. Et du coup, dans les différents métiers, quelle que soit son entreprise, sa fonction, chacun(e) s'y retrouvera.

LES NEGOCIATIONS DOIVENT ENFIN COMMENCER

Dans le courant du 1er semestre 2010, les Dirigeants de BPCE ont, à la demande de la CFDT, accepté d'ouvrir des négociations sur « l'évolution dans l'emploi ». Depuis le 30 septembre 2010, 5 réunions de groupe de travail et une réunion de négociation ont eu lieu. La CFDT a exprimé ses revendications. Les employeurs, jusqu'à ce jour, proposent un système qui ne répond pas à notre demande, pourtant largement partagée par les autres organisations syndicales.

PASSER DE LA PAROLE AUX ACTES

Après l'échec des négociations (NAO) sur les rémunérations, les dirigeants de BPCE veulent-ils une nouvelle fois montrer de la mauvaise volonté dans les relations sociales ? Ce sont par des actes et non par des paroles qu'ils doivent prouver la volonté qu'ils affichent de devenir un « employeur de référence ». Il est temps de négocier un véritable socle social avec la CFDT, et les organisations syndicales qui y sont prêtes, fortes du soutien du personnel dans cette démarche constructive.