

# Des constats enfin partagés...

Depuis de nombreuses années le système de classification des emplois, hérité d'un accord de 2003 que nous n'avons pas signé, fait l'objet de nombreuses critiques. La grille des RAM (rémunérations annuelles minimales) stagne. Sur les 10 niveaux les 2 premiers ne sont guère utilisés (1% des effectifs) puisque leur RAM a été rattrapée par les minima sociaux. D'autres concentrent étonnement l'essentiel des salariés... Bref, cet accord mal né a mal vieilli : il est grand temps de le faire évoluer dans une négociation où nous prendrons toute notre place, y compris en adhérant au texte... pour mieux le modifier !

## UNE GRILLE DE CLASSIFICATION CONGESTIONNÉE

Nous le disons depuis de longues années et vous le vivez au quotidien : la grille de classification des emplois est victime d'une véritable occlusion sur quelques niveaux parfaitement identifiés. Illustration :

- ⇒ 50% des emplois s'empilent en TM4 et TM5
- ⇒ 68% si l'on ajoute le niveau T3 (alors que la grille, faut-il le rappeler, compte pourtant 10 niveaux) !
- ⇒ Et les cadres ne sont pas épargnés puisque près de 60% d'entre eux stagnent en CM6, le premier des 5 niveaux qui leurs sont destinés...

Classifs.	Salariés
T1	26
T2	307
T3	6 589
TM4	11 558
TM5	5 783
CM6	6 315
CM7	2 603
CM8	1 223
CM9	495
CM10	126

T3 + TM4 + TM5  
68 % des emplois

TM4 + TM5  
50 % des emplois

CM6  
60 % des cadres

## LA PROMO C'EST AILLEURS !

Ce sont les emplois qui sont classés et non les personnes. Les employeurs refusant (depuis l'origine en 2003) d'affecter plusieurs niveaux à un même emploi, il est souvent nécessaire de changer de métier, voire de filière, pour être promu. Cela contraint par exemple d'excellents commerciaux à devenir managers pour évoluer. N'ayant aucune appétence pour ce type de responsabilités, ils rencontrent souvent d'immenses difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec. Simultanément, les équipes managées sont en souffrance. Cette situation n'est pas une vue de l'esprit : vous êtes nombreux à la vivre.

## OPACITÉ ET BRICOLAGE À TOUS LES ÉTAGES

Vous n'arrivez pas à comprendre ce qui fait la différence en termes de technicité, connaissances requises, autonomie, dimension relationnelle, contribution etc. entre votre emploi et d'autres mieux classés. C'est normal, aucune direction n'a souhaité communiquer clairement sur « la pesée » des emplois. Quant aux DRH, qui gèrent les effectifs tant sur la grille de classification que sur les parcours professionnels, elles doivent faire preuve d'une imagination débordante... Alors que l'accord de 2003 prévoit 7 filières et 33 métiers, nous totalisons dans la branche 181 emplois types et... 3800 emplois bidouillés localement pour justifier telle ou telle promotion !

## UNE INITIATIVE AVORTÉE

Une première fois, nos récriminations ont été entendues lorsqu'en 2010 BPCE avait accepté d'ouvrir des négociations sur ce thème. Mais au printemps 2011, les patrons de Caisses, mécontents de ne pas être associés aux discussions, ont fait capoter la négociation, se payant au passage la tête de Jean-Luc Vergne, DRH Groupe.

## TENIR LES ENGAGEMENTS

Le système de classification, les rémunérations associées, la garantie de carrière, le différentiel dû lors d'une promotion, etc. sont

des éléments que nous avons inscrits dans nos revendications en NAO, acceptant de les renvoyer à une négociation ultérieure en CPN. Aujourd'hui, nous y sommes...

**REFONDRER UN SYSTÈME DE CLASSIFICATION N'EST PAS UNE MINCE AFFAIRE, D'AUTANT QU'IL FAUT ASSURER UNE TRANSLATION ÉQUITABLE D'UN SYSTÈME VERS L'AUTRE, PUIS DÉTERMINER LES RÉMUNÉRATIONS ASSOCIÉES... POUR RÉUSSIR, CETTE RÉFORME DEVRA PRÉSERVER LES INTÉRÊTS DE TOUS : NOUS Y VEILLERONS !**

*Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa,  
Jean-David CAMUS, Bernard CHARRIER, Philippe DONVITO  
François-Xavier JOLICARD et Anne VOTOVIC*

