



CAISSE D'ÉPARGNE RHÔNE ALPES
Tour Incity-116 Cours Lafayette-BP 3276
69404 LYON CEDEX 03
Téléphone : 04.72.60.21.04

e.mail: bal.fo@cera.caisse-epargne.fr

Site intranet FO CERA : <http://iismoss.siege.cera.caisse-epargne.fr/sites/OS/FO/>

site web: <http://www.force-ouvriere.fr>

NOUVELLES CLASSIFICATIONS LE SNP-FO SIGNE !

À brûle-pourpoint, il pourrait paraître étrange que notre Bureau National ait en définitive décidé de signer deux des trois avenants issus de la négociation collective sur les nouvelles classifications.

En effet, mine de rien, les quelques « lignes » qui ont bougé depuis le printemps dernier sur ce dossier, ont été de nature à nous conduire à reconsidérer au dernier moment notre position après avoir soupesé bien entendu le pour et le contre.

Depuis le 25 novembre 2015, date à laquelle BPCE nous a informé, dans le cadre d'une bilatérale, de sa volonté d'aligner tout bonnement le dispositif de classifications de la branche des Caisses d'Épargne sur celui des banques AFB, notre attitude a consisté à lui opposer notre légitimité et notre niveau d'expertise dans ce domaine. Cela lui a d'autant moins échappé qu'elle savait que **le SNP-FO est la seule organisation syndicale à être signataire de tous les accords concernés**, soit :

- ☛ *l'Accord Collectif National sur la classification des emplois du 30 septembre 2003,*
- ☛ *l'Accord Collectif National sur la carrière des salariés du 25 juin 2004,*
- ☛ *l'Accord Collectif National sur les RAM du 11 décembre 2003,*
- ☛ *l'Accord Collectif National sur la revalorisation des RAM du 24 novembre 2005,*
- ☛ *l'Accord Collectif National sur la revalorisation des RAM du 6 décembre 2007.*

A ce stade, le *Bureau National* invite chacun à se souvenir que le SU, la CFDT et la CGC, qui s'apprêtent aujourd'hui à ratifier les trois avenants proposés, avaient craché, chacun leur tour, sur le **SNP-FO** en lui reprochant d'avoir signé tel ou tel accord suscité, notamment lorsque, seuls, nous nous étions engagés sur les *RAM* le 11 décembre 2003.

A compter du 1^{er} janvier 2017, chaque niveau de classification sera défini au regard d'une capacité, d'une exigence, d'un niveau d'expérience et de qualifications requises, sachant que le texte de l'avenant ne prévoit cette fois ni un contrôle des IRP, ni d'objectivation quelconque.

Autrement dit, **ce ne sera plus l'emploi qui sera classé, mais surtout l'individu !** Comme pour le dispositif précédent, c'est à chaque « *métier repère* » qu'est associée une **plage de classification, sauf que le champ des possibles est désormais plus large.**

En fait, il appartient à l'entreprise de placer ses salariés, tout au long de leur carrière, sur cette nouvelle "*échelle mobile de classification*" en tenant compte à la fois des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus mais aussi de la qualification de chacun d'entre eux. La référence pour la classification est le « *métier repère* » et la plage de classification associée (et non plus l'emploi). L'avantage que nous y voyons, est **un plus**

grand champ des possibles pour les salariés car désormais, **une promotion est à la fois possible en cas de changement d'emploi** comme précédemment, **mais aussi en cas d'avancement dans l'emploi occupé**. Elle se traduit par l'attribution de la lettre (de l'alphabet) supérieure. Les occasions pour passer cadre seront également plus importantes. Vingt et un des 26 nouveaux "métiers repères" le permettent. **Grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification**

La conversion entre les nouveaux niveaux de classifications et les niveaux de classifications tels qu'ils résultaient de l'accord initial est réalisée au moyen de la grille de correspondance ci-dessous, laquelle s'appliquera lors de la bascule vers le nouveau système de classification, à date d'effet au 1^{er} janvier 2017 :

Non cadres

T1 -----) A
T2 -----) B
T3 -----) D
TM4 ---) F
TM5 ---) G

Cadres

CM6 -----) H
CM7 -----) I
CM8 -----) J
CM9 -----) K
CM10 ---) K

*Il convient de souligner le fait que les salariés en **T3** au 31 12 2016 seront classés **D** au 1^{er} janvier 2017.*

*Il convient de souligner le fait que les salariés en **TM4** au 31 12 2016 seront classés **F** au 1^{er} janvier 2017.*

PROMOTION ET AVANCEMENT DANS L'EMPLOI

☛ En cas de changement d'emploi, l'incidence salariale minimale en cas de promotion est fixée à **50 %** (au lieu de 35 %) **du différentiel entre les 2 SAMB concernées**.

Ce montant ne peut être d'ailleurs inférieur à :

☛ **1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau B vers le niveau C** ➔

☛ **1 223,60 euros brut par an pour le passage du niveau C vers le niveau D** ➔

☛ 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau D vers le niveau E ➔

☛ 760,90 euros brut par an pour le passage du niveau E vers le niveau F ➔

☛ En cas de promotion avec changement d'emploi entre la F et la K, **la situation pécuniaire minimale faite à ces collègues est bien plus favorable** que celle qui aurait consisté à leur faire bénéficier des mêmes promotions dans le système précédent. ➔

☛ Sans changement d'emploi, le montant de cette évolution salariale individuelle minimale est au moins égal à **35 % du différentiel entre les 2 SAMB (ex-RAM) concernées**. C'est ce qui correspond à ce que nous qualifions par le passé d'**avancement dans l'emploi**.

C'est indéniablement un progrès !

.SALAIRES ANNUELS MINIMAUX DE BRANCHE (SAMB)

Le SNP-FO ne signe pas cet avenant sur les RAM, mais escompte bien les faire revaloriser dans le temps



L'Equipe Syndicale,