

## **E.A.A. : mode d'emploi**

L'époque des E.A.A. (Entretiens Annuels d'Appréciation) est arrivée. C'est un moment fort de la vie de l'entreprise et de celle des salariés pendant lequel ceux-ci peuvent exprimer leurs attentes, leurs projets et ambitions mais aussi prétendre à une juste récompense pour les efforts effectués l'année précédente.

L'E.A.A. est aussi le moment de demander une formation. À ce titre, le PLAN DE FORMATION 2008 est consultable dans chaque structure. Si vous ne pouvez pas le consulter, vous pouvez vous adresser à vos élus CFDT.

Malheureusement, lorsqu'ils abordent leurs revendications pécuniaires, les collaborateurs se voient trop souvent objecter des arguments fallacieux.

Les élus CFDT ont donc décidé de réexpliquer certains points de la Convention Collective relatifs à la qualification et à la rémunération et de lister quelques affirmations tenues lors d'E.A.A. en 2007, portées à notre connaissance et qui ne sont que des entraves à votre juste progression.

En guise de préambule, un petit lexique :

→ **La qualification :**

La qualification, c'est l'emploi tenu par le salarié. Le nom de l'emploi apparaît sur le bulletin de paye et est dans la nomenclature du répertoire des emplois.

→ **La classification :**

La classification, c'est le grade <sup>(1)</sup>. Le grade apparaît sur le bulletin de paye. Le grade, c'est la matérialisation de la qualité dans la tenue de l'emploi. Il y a 3 grades accessibles pour un même emploi. Le premier grade concrétise une qualité de débutant, le deuxième grade une qualité de maîtrise et le troisième grade une qualité d'expertise.

→ **La promotion :**

La promotion c'est un changement de grade dans l'emploi. Le changement de grade s'accompagne automatiquement de points (30 au minimum pour les employés, 40 au minimum pour les cadres).

→ **L'augmentation individuelle :**

L'augmentation individuelle est une attribution de points sans changement de grade. Elle concrétise cependant la reconnaissance du travail du bénéficiaire. Mais, lorsque le bénéficiaire a encore une marge de progression en grade, c'est une manière de récompenser en refusant une élévation de la classification.

<sup>(1)</sup> Voir tableau en dernière page

→ **Les points de qualification :**

Ce sont les points qui concrétisent le professionnalisme dans l'emploi. Ils permettent aux salariés de matérialiser l'appréciation portée par la hiérarchie dans la tenue de leur emploi. Ils apparaissent dans une case spéciale sur le bulletin de paye.

À la lumière de ces définitions, refuser la progression en grade d'un collaborateur jusqu'au 3ème de son emploi (voir la **Convention Collective page 28**) et se cantonner à une augmentation en points, c'est, en partie refuser de reconnaître le degré d'expertise du salarié dans son travail.

À certains niveaux d'emplois, la progression en grade peut entraîner le passage au statut de cadre par promotion au grade CC1 concrétisant ainsi la maîtrise ou l'expertise dans la tenue de l'emploi. C'est normal si un grade de « cadre » fait partie des 3 grades concrétisant la classification de l'emploi concerné : c'est la grille des emplois figurant dans la Convention Collective qui le prévoit ainsi.

☹ ☹ **QUELQUES FAUSSES AFFIRMATIONS** ☹ ☹

① « Je ne peux pas t'accorder d'augmentation deux années de suite ».

↳ **C'EST FAUX !** Si un collaborateur peut difficilement prétendre à bénéficier de deux progressions en grade consécutives, il peut tout à fait enchaîner deux augmentations ou bien encore une promotion et une augmentation et vice-versa.

La bonne expression devrait être : « **Je ne veux pas t'accorder...** ».

② À un conseiller de clientèle, « tu ne peux pas être promu chargé de clientèle car tu ne fais pas de prêt habitat ».

↳ **MAUVAISE RÉPONSE !** Si cela est vrai alors nous invitons la Direction à promouvoir les conseillers de clientèle ayant déjà cette expertise dans leur champ de compétences.

Pour être clair, le changement de qualification est lié à un changement d'emploi et donc à une mobilité professionnelle et, dans ce cas, le changement de qualification est automatique. Ou alors, il s'agit de reconnaître que le poste tenu par le salarié a évolué vers une qualification différente justifiant un changement d'appellation et donc de qualification. Cette option est difficile à faire valider dans les faits. Le seul moyen est de procéder par comparaison avec des collègues faisant exactement le même boulot et bénéficiant de la bonne qualification.

La bonne réponse serait donc : « ton emploi est un emploi de conseiller de clientèle et non un emploi de chargé de clientèle, cela étant, si tu veux être chargé de clientèle, **tu dois postuler** pour un poste de chargé de clientèle ».

③ À un chargé de clientèle 1 ou 2, « **je ne peux pas** te passer cadre car tu n'exerces pas de fonction d'encadrement ».

↳ **C'EST FAUX !** Pour ces métiers, le passage au statut cadre récompense la maîtrise ou l'expertise dans l'emploi. Il existe au sein du groupe CMB des cadres qui sont des cadres « techniques ». Le statut « cadre » n'est pas réservé aux encadrants. Au siège, il y a plein de cadres non-encadrants. Il y a beaucoup de cadres qui ne sont pas dans la filière « management ».

La bonne réponse devrait donc être, selon le cas :

① « **Je ne veux pas** te proposer pour un changement de grade car la manière dont tu tiens ton emploi ne justifie pas une telle promotion ».

② « **Je ne peux pas** te proposer pour passer cadre car ma demande va être rejetée par la hiérarchie ou par la DRH et **je ne veux pas** me faire jeter ».

④ À un salarié au cours de l'année d'application de la garantie d'évolution minimale : « je vais proposer pour toi une augmentation ».

↳ **C'EST DE LA MANIPULATION !** Accorder une augmentation au cours de l'année d'application de la garantie d'évolution minimale, c'est une manière de jeter de la poudre aux yeux sauf si l'augmentation accordée est significativement supérieure à la garantie minimale d'évolution.

⑤ À un salarié chargé de clientèle 1 qui vient de remplacer un chargé de clientèle 2 : « **je ne peux pas** te classer chargé de clientèle 2 parce qu'il y a déjà suffisamment de chargés 2 dans la caisse ».

↳ **NON CONFORME !** En effet, c'est l'emploi tenu qui détermine la qualification et donc, par application du système, il est obligatoire que le salarié récupère la qualification du poste occupé. Sauf à avouer que le salarié précédent bénéficiait d'un avantage indu, d'une situation privilégiée eu égard à son cas personnel. La règle est valable dans tous les cas de changement d'emploi.

La bonne attitude serait donc : « **je vais faire le nécessaire** pour que ta qualification corresponde au poste que tu occupes ».

La situation et les réponses à apporter sont les mêmes pour les assistants d'étude et de gestion 1 exerçant au siège, devant remplacer ou ayant remplacé des assistants d'étude et de gestion 2. Et, en général, pour tous les emplois ayant des définitions très proches.

⑥ À un chargé de clientèle<sup>1</sup>, « je ne peux pas te passer chargé de clientèle 2 parce que tu ne fais pas de pro ! »

↳ **MAUVAISE RÉPONSE !** Outre que cela n'a jamais été vrai, c'est d'autant plus faux depuis qu'a été créé le métier de chargé de clientèle de particulier 2. La bonne réponse devrait donc être : « ton emploi est un emploi de chargé de clientèle 1, tu ne peux donc pas être qualifié au titre de l'emploi de chargé de clientèle 2 ».

😊😊 Petit conseil aux décideurs 😊😊

Si la grille de progression des emplois ne convient pas et ne donne pas suffisamment de liberté à ceux qui sont censés l'appliquer, nous les remercions de transmettre leurs propositions au groupe de travail de la CFDT sur l'actualisation du répertoire des emplois dont la 3ème réunion se tiendra prochainement.

En attendant, nous invitons nos collègues à contacter leurs élu(e)s CFDT pour toute question concernant leur emploi, leur qualification, leur classification et leurs conditions salariales et ce afin qu'ils puissent défendre leurs droits.

**Bon E.A.A. à TOUS**

<sup>(1)</sup> Actuellement les grades dans l'entreprise sont les suivants :

Initiales du Grade	Grade en clair	Collège
E	Employé	Employés
EQ	Employé Qualifié	
ETQ	Employé Très Qualifié	
EHC	Employé Hors Classe	
EP	Employé Principal	
CC1	Cadre Classe 1	Cadres
CC2	Cadre Classe 2	
CC3	Cadre Classe 3	
CC4	Cadre Classe 4	
CC5	Cadre Classe 5	
CCex	Cadre Classe Exceptionnelle	

18/01/2008