



## Réforme des carrières cadres : La banque veut supprimer tous les garde-fous

Le 11 octobre, la DGRH a reçu les organisations syndicales. La CGT regrette que la direction ait attendu le jour même pour communiquer un document clair, comportant les délais de passage d'échelon et surtout de proposabilité au grade supérieur, empêchant tout calcul sérieux en amont sur le parcours moyen d'un agent. Ceci est d'autant plus préjudiciable que les éléments de comparaison proposés par la direction en séance étaient manifestement faux : ce qui était présenté comme le parcours « moyen » d'un AD était en réalité extrêmement lent pour le passage au grade d'AD2, donnant une fausse impression de revalorisation du début de carrière.

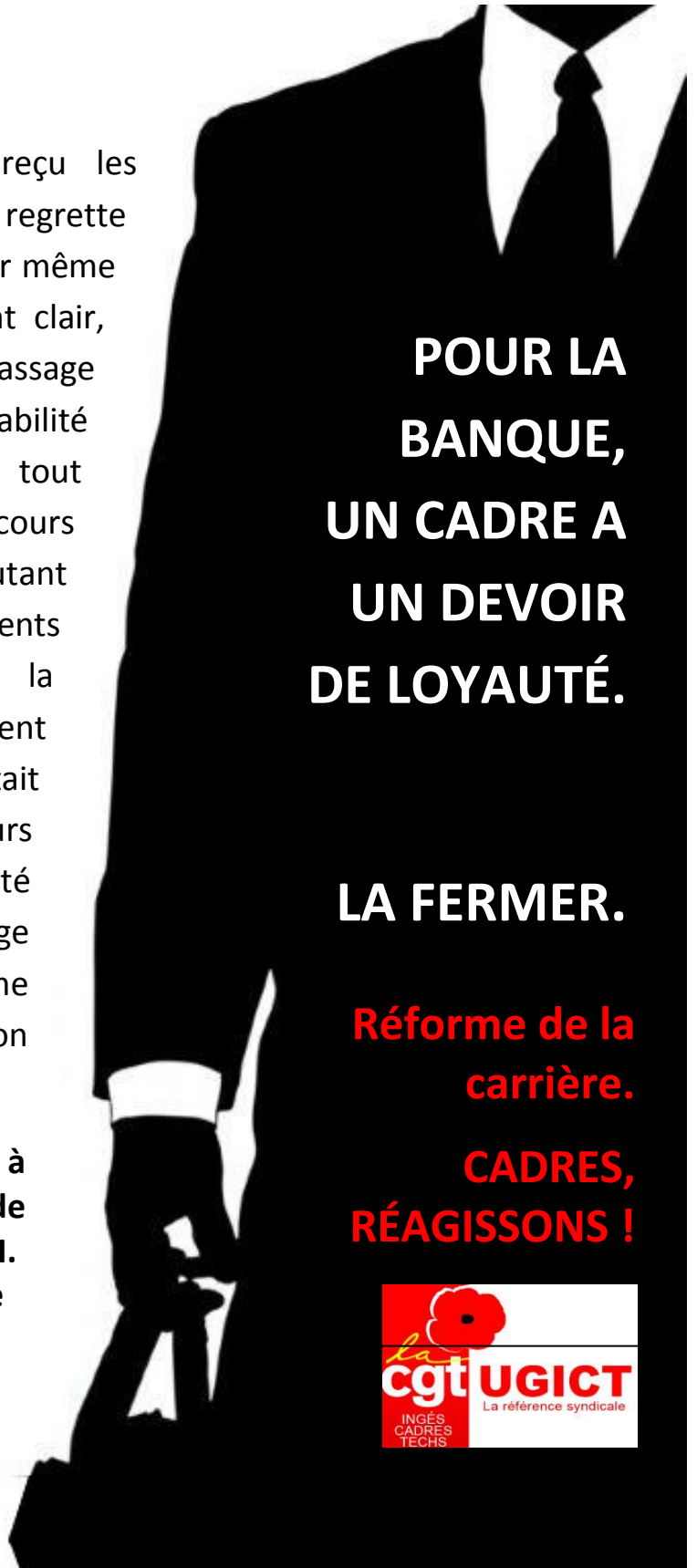
Cet incident nous amène donc à remettre en cause l'intégralité de la démonstration de la DGRH. Celle-ci vise à nous convaincre que sa réforme revalorise le début de carrière et permet de conserver la carrière moyenne actuelle.

**POUR LA  
BANQUE,  
UN CADRE A  
UN DEVOIR  
DE LOYAUTÉ.**

**LA FERMER.**

**Réforme de la  
carrière.**

**CADRES,  
RÉAGISSONS !**



# **Deux points sont extrêmement préoccupants à nos yeux dans le projet de la DGRH :**

**L'apparition d'échelons libres dès le niveau 3** – au lieu du niveau 4 pour la réforme des carrières employés-ouvriers - et sans aucun des garde-fous présents pour les autres catégories. L'absence de garantie d'un délai de stationnement maximal dans un échelon est la porte ouverte à une explosion des inégalités salariales femme-homme à la Banque, des discriminations de toutes sortes (longue maladie, personne en situation de handicap, etc.). C'est en outre le risque manifeste de voir apparaître des ralentissements importants de la carrière des cadres dans quelques années pour des raisons budgétaires. Ce d'autant plus que la DGRH refusera, comme toujours, de garantir des quotas et de discuter des enveloppes de changement d'échelon.

Enfin, une certaine automaticité de la carrière prévient l'autocensure et permet au cadre de rester une force de proposition plutôt qu'un simple exécutant.

**Au cours de la commission du personnel, la CGT était rejointe sur cette demande de garantie « plancher » par FO, le SNA et la CFTC**

**Le second point de préoccupation concerne les conditions de rattachement à la nouvelle grille :** une nouvelle fois, la DGRH s'arc-boute sur un procédé simpliste et grossier de rattachement à l'échelon supérieur ou égal, et cette fois sans conservation de l'ancienneté dans l'échelon. Comme pour la réforme précédente, cela engendrera de nombreuses injustices et un fort ralentissement des agents récemment entrés à la Banque : de nombreux rédacteurs et rédactrices se retrouveraient par exemple projetés à l'indice 470, comme s'ils venaient de passer le concours avec la nouvelle grille. Ceci reculerait très nettement leur arrivée aux indices équivalents au grade de sous-chef de groupe. Avec la disparition de la prime de marché, ce serait même une perte sèche pour les rédacteur-rédactrices à l'indice 418 selon nos premiers calculs (promotions 2015 et ultérieures). Pour les AD, pas de perte sèche mais une problématique similaire pour les promotions 2016 et ultérieures.

Ces points sont inacceptables pour une réforme qui prétend revaloriser le début de carrière.

**Nous exigeons donc un rattachement discuté indice par indice et sommes prêts à fournir les simulations si la DGRH s'en révèle incapable. D'autre part, nous rappelons que les SC3 rencontrent une problématique similaire et nous portons pour eux la même exigence.**

La délégation CGT