



Nouveau système de classification : UNE RENÉGOCIATION EN FORME DE REcul SOCIAL !

BPCE a lancé sa nouvelle collection printemps/été avec, au programme, la réforme du système de classification et ses conséquences sur le déroulement de carrière des salariés, notamment au travers des promotions. Tout comme les stylistes de la mode, les dirigeants ont décidé de faire court et léger : moins de contraintes pour les patrons, moins de droits pour les salariés. Les griffes patronales sont déjà acérées !

Face un système actuel totalement inadapté, BPCE propose une nouvelle logique : passer de la classification de poste à la classification individuelle au sein d'un système permettant, sans changer de poste d'avoir une ou des (rêvons un peu...) promotions, en s'inspirant très fortement du système en place dans les banques. Malheureusement, derrière ce que certains pourraient considérer comme une avancée, se cachent des chausse-trapes qui n'ont qu'un seul objet : **accentuer l'individualisation dans le cadre d'une maîtrise des charges.**

La principale nouveauté ? Un retour à l'alphabet – A à G pour les non-cadres, H à K pour les cadres – que les plus anciens ont déjà connu. A l'époque du « digital » ce manque d'imagination patronal pourrait presque porter à sourire.

Les premières réunions de Commission Paritaire Nationale (CPN), au travers des documents de la direction et des échanges auxquels ils ont donné lieu, sont révélatrices à de multiples titres des intentions patronales :

- ▶ **une volonté d'augmenter les périodes d'essai pour les futurs embauchés pour les fragiliser**
- ▶ **un système totalement à la main des patrons, sans garantie pour les salariés**
- ▶ **des promotions non garanties en cas de changement de poste et des responsabilités supplémentaires**
- ▶ **la reconnaissance de l'expérience acquise toujours pas de droit**
- ▶ **une classification individuelle sans possibilité de recours**
- ▶ **et surtout deux points :**

➔ Une nouvelle grille de RAM

Comment lire le tableau :

- à gauche la grille actuelle
- colonnes du centre et à droite : *comparatif entre le projet de grille BPCE en fonction des nouvelles classifications (A à K) et la grille des minimas AFB*

➔ **l'absence de garantie salariale en situation de promotion :** « *Tout salarié promu au sein de son entreprise à un niveau de classification supérieur bénéficie d'une évolution salariale individuelle visant à reconnaître ce changement individuel de classification* ».

RAM CE à CE JOUR		Nouvelles RAM BPCE :	MINIMA AFB	
Classif	Salaire	Salaire	Classif	Salaire
T1	17 910,00 €	17 910,00 €	A	18 893,00 €
T2	20 239,00 €	20 239,00 €	B	19 135,00 €
T3	23 735,00 €	23 735,00 €	C	19 471,00 €
TM4	25 909,00 €	24 822,00 €	D	20 878,00 €
TM5	28 151,00 €	25 909,00 €	E	21 864,00 €
CM6	32 470,00 €	27 030,00 €	F	23 848,00 €
CM7	37 147,00 €	28 151,00 €	G	26 430,00 €
CM8	41 656,00 €	32 470,00 €	H	29 153,00 €
CM9	46 314,00 €	37 141,00 €	I	35 619,00 €
CM10	51 004,00 €	41 656,00 €	J	43 035,00 €
		51 004,00 €	K	51 204,00 €

Ces deux derniers exemples résument à eux seuls les turpitudes patronales :

Les nouvelles RAM : la proposition patronale serait supérieure à l'existant bancaire ? Mensonge, c'est un simple affichage à géométrie variable.

- ⇒ **En apparence, il s'agit de faire croire que les salaires en caisses d'épargne sont supérieurs** à ceux qui se pratiquent dans les banques. Tromperie utile quand BPCE veut débaucher des salariés de la BNP, de la SG et autres banques. Mais une vraie tromperie malgré tout alors que tout le monde, côté syndical, dénonce des rémunérations déconnectées des réalités de la vie quotidienne et en ne ~~pas~~ tenant pas compte des requis et attendus professionnels
- ⇒ **En réalité l'objectif est de diminuer le coût éventuel d'une promotion en interne :** il est édifiant de constater, par exemple, que la tranche de salaire 23 735 € / 28 151 € regroupe actuellement 3 niveaux de classifications (T3 à TM5, représentant 66% des effectifs) et que demain il y aura 5 niveaux. Une occasion rêvée de diminuer l'éventuel coût d'une promotion. Alors que TOUTES les organisations syndicales condamnent la faible augmentation liée à une promotion (35% du différentiel entre 2 RAM) et réclament 100% du différentiel entre 2 classifications, la proposition patronale vise à anticiper une éventuelle concession faite à des signataires **en divisant par deux le différentiel salarial**. Machiavélique ? Non, tortueux pour fournir le prétexte à certains syndicats d'apposer leur signature avec un affichage trompeur pour les salariés.

La promotion

Le texte, tel qu'il nous était soumis, ne donne aucun gage en matière de promotion. Une lecture sincère du texte laisse entendre qu'un blanc-seing est donné aux patrons pour rémunérer une promotion entre 1 € et ?

BPCE ne souhaite pas, à ce jour, afficher comme par le passé un minimum garanti en cas de promotion renvoyant cela à d'éventuelles discussions au niveau local, au travers d'un accord d'entreprise, ou d'une négociation chaque année dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires (le prix pouvant varier d'une année sur l'autre), voire d'une décision unilatérale de l'employeur. La ministre du travail Myriam El Khomri doit boire du petit lait : sa réforme n'est pas votée mais l'idée de déréglementer le statut social des salariés a déjà fait des émules au sein de BPCE. Les salariés qui pourraient douter du bienfondé des actions de syndicats comme Solidaires contre la loi travail trouvent ici la juste démonstration de ce qui les attend s'ils restent spectateurs d'un combat qui les concerne au premier chef.

A tout cela nous pourrions rajouter les inquiétudes liées à la méthode de bascule dans le nouveau système au 1^{er} janvier 2017 (date souhaitée par le patronat), l'absence de possibilité de contester les classifications individuelles décrétées par l'employeur, etc.

Pour **Sud-Solidaires** BPCE la copie présentée est à revoir de fond en comble. Le nouveau dispositif ne repose que sur deux principes :

- ➔ **LE FAIT DU PRINCE**, l'employeur et la hiérarchie ayant les coudées franches pour tout décider
- ➔ **LA TÊTE DU CLIENT** qui découle du principe précédent.

Nous ne sommes pas contre une réforme mais nous refusons qu'elle se fasse sur le dos des salariés et qui plus est sans leur avis. Elle doit donc avoir un effet positif et collectif, quitte à ce qu'elle ait un coût !

N'en déplaise à BPCE et aux barons locaux, ce ne serait que justice au regard de la disette salariale subie depuis des années.

Il est temps de dire stop à cette opération de « haut dé-tricotage » perpétrée par une pseudo-élite qui se goinfre chaque jour sur le dos du travailleur collectif !

Paris, le 10 juin 2016 - n° 10 /2016

*L'exécutif national **Sud-Solidaires** BPCE – Jérôme Bonnard – Gabriel Breuillat – Fabien Cloirec – Jean Feuz – Dany Gilot – Bernadette Konieczynski – Alain Quesne – Alexandra Rideau – Patrick Saurin*