

Avec les « SAM suffit® » tout devient facile...
pour les patrons !

CLASSIFICATIONS 2017

POUR

LES NULS

* « SAM suffit® » : les signataires du dispositif de classification et des nouveaux minima salariaux (le SAM : Salaire Annuel Minimal)

CFDT, CFTC, CGC, FO et SU-UNSA sont les acteurs, avec BPCE, d'une **ARNAQUE SOCIALE** dont les victimes sont encore une fois les salariés.

Ces cinq organisations syndicales ont collaboré à la casse du dernier pan collectif du socle social des caisses d'épargne au grand bonheur des patrons qui n'en attendaient pas moins de ses partenaires fidèles. Et ça, ça suffit au bonheur de ces pseudos représentants du personnel !

Quant à vous salariés... il ne vous reste plus qu'à déchiffrer le vrai du faux dans l'expression des signataires patronaux et syndicaux.

« **Classifications 2017 pour les nuls** », document rédigé par **Sud-Solitaires BPCE**, est là pour vous y aider en vous donnant des éléments factuels et pointant certains manques criants :

- ◆ **Comprendre le nouveau système**
Comprendre le nouveau système
- ◆ **Les promotions**
Les promotions
- ◆ **Le déroulement de carrière**
Le déroulement de carrière
- ◆ **Les recours**
Les recours
- ◆ **Les trahisons des signataires**
Les trahisons des signataires

CLASSIFICATION	SALAIRE MINIMAL DE PD
A	19 067 €
B	20 239 €
C	21 987 €
D	23 735 €
E	24 822 €
F	25 909 €
G	28 151 €
H	32 470 €
I	37 141 €
J	41 656 €
K	51 004 €

Les négociations sur le nouveau système de classifications ont commencé dans un contexte très particulier : un **constat unanime des organisations syndicales** sur les dispositions actuelles pour condamner :

- des **RAM gelées** depuis 2010,
- la **faiblesse de ces mêmes RAM** qui ne permettent pas aux jeunes salariés de vivre juste décemment et ne reconnaissent pas la compétence accrue, la technicité plus importante, les attentes différentes de la clientèle, etc.,
- des **promotions toujours sous-payées** alors que les salariés devraient percevoir 100 % du différentiel entre 2 niveaux de classification (ancien et nouveau),
- une **absence totale d'un dispositif automatique d'évolution de carrière** reconnaissant l'expérience acquise.

Ce constat était si partagé que **TOUTES les organisations syndicales** avaient appelé les salariés à se mobiliser le 24 mars 2015 au sortir d'une pathétique Négociation Annuelle Obligatoire (notamment sur les salaires).

Aujourd'hui, les négociations sur les classifications sont terminées et le constat affligeant.

5 organisations syndicales - CFDT, CFTC, CGC, FO, SU-UNSA - incapables de passer des paroles aux actes ont trahi les salariés, limitant leur intervention à une simple question d'affichage dans le seul but de faire croire que leur « syndicalisme réformiste » est source d'avancées sociales alors qu'il n'est en fait qu'un syndicalisme de renoncement, de régression et de désertion.

Plus soucieuses d'être considérées comme des « partenaires sociaux » que de représenter et défendre les intérêts des salariés, elles ont fait le choix d'accompagner les dirigeants dans leur casse de notre statut.

L'arnaque sociale à laquelle ces 5 organisations syndicales ont largement collaboré peut se résumer ainsi :

- ➔ **Les nouveaux salaires minimums (SAM en remplacement des RAM) sont toujours figés !**
- ➔ **Les promotions sont toujours sous-payées !**
- ➔ **Toujours aucune garantie collective d'évolution de carrière !**
- ➔ **Une individualisation de la politique salariale accrue !**
- ➔ **Aucun droit pour les salariés à se faire entendre sur leur classification individuelle !**
- ➔ **Un passage dans le nouveau dispositif au 1^{er} janvier 2017 qui bafoue les intérêts des salariés pour l'avenir !**

La seule constance des syndicats signataires ? Tourner le dos à toutes les attentes de reconnaissance des salariés en travaillant main dans la main avec BPCE pour monter un dispositif trompeur aux yeux des salariés.

Une fois encore, les patrons sortent gagnants et les salariés perdants !

**SUD-SOLIDAIRES BPCE SERA LUI TOUJOURS
AUX CÔTÉS DE CELLES ET CEUX QUI VEULENT SE BATTRE
POUR EXISTER, ÊTRE RESPECTÉS ET RECONNUS.**



► UNE CLASSIFICATION INDIVIDUELLE DANS LE CADRE DE MÉTIERS-REPÈRES

► 11 NIVEAUX DE CLASSIFICATION DE A À K

La réforme voulue par BPCE a pour unique but de coller au système de classification s'appliquant au sein de l'Association Française des Banques.

Le principal changement réside en deux points :

- ⇒ c'est le salarié qui est classé à titre personnel et non plus l'emploi,
- ⇒ l'emploi occupé s'inscrit dans le cadre d'un métier-repère (26 au total) et permet d'accéder à plusieurs niveaux de classification (en jaune dans le tableau) en fonction des situations individuelles (expérience, formation, compétence, etc.).

Chaque métier-repère englobe plusieurs emplois-types, selon les intitulés locaux. Passée la bascule dans le nouveau système au 1^{er} janvier 2017, il appartiendra alors à l'entreprise de déterminer la **classification de chaque salarié**, et ce tout au long de la carrière, en tenant compte des éléments qui contribuent à la définition des 11 niveaux retenus et de la qualification de chacun des salariés.

METIERS REPERES	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
Gestionnaire de back office											
Spécialiste des opérations bancaires											
Responsable/animateur d'unité ou d'activité de traitements bancaires											
Analyste risques											
Contrôleur périodique/permanent											
Gestionnaire administratif/secrétaire											
Technicien logistique/Immobilier											
Responsable/animateur d'unité ou expert logistique											
Chargé d'accueil et de services à la clientèle											
Chargé de clientèle particuliers											
Chargé de clientèle professionnels											
Chargé de clientèle entreprises											
Conseiller en patrimoine											
Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail)											
Opérateur de marché											
Concepteur et conseiller en opérations et produits financiers											
Informaticien/chargé de qualité											
Responsable informatique/organisation/qualité											
Juriste/fiscaliste											
Contrôleur de gestion											
Technicien comptabilité/finances											
Spécialiste/responsable comptabilité/finances											
Technicien ressources humaines											
Spécialiste/responsable ressources humaines											
Gestionnaire marketing/communication											
Spécialiste/responsable marketing/communication											

Exemples d'emplois-types :

Chargé d'accueil et de services à la clientèle – de B à F : Chargé d'accueil, hôte d'accueil, guichetier, chargé de service clientèle, chargé de renfort commercial, assistant commercial, téléopérateur...

Chargé de clientèle particuliers – de C à G : Conseiller clientèle part., conseiller assurance, chargé de dévelop. clientèle particuliers, téléconseiller...

Chargé de clientèle professionnels – de E à I : Conseiller clientèle professionnels, chargé d'affaires professionnels, conseiller de clientèle professions indépendantes, chargé de clientèle professions libérales, chargé de clientèle particuliers-professionnels...

Chargé de clientèle entreprises – de F à J : Chargé d'affaires entreprises, chargé de relations commerce international, responsable clientèle entreprises, chargé de clientèle PME-PMI, chargé de clientèle grandes entreprises, technico-commercial entreprises, conseiller clientèle institutionnels-associations, chargé de développement clientèle entreprises...

Conseiller en patrimoine – de F à I : Conseiller en gestion ou développement de patrimoine, conseiller en gestion de fortune, gérant de portefeuille sous mandat, conseiller clientèle privée, conseiller de patrimoine financier...

Responsable/animateur d'unité commerciale (banque de détail) – de F à K : Responsable d'agence, directeur d'agence, directeur d'agence particuliers professionnels, directeur de centre d'affaires, responsable d'agence entreprises, responsable de groupes d'agences, responsable point de vente, responsable d'une équipe de téléconseillers, responsable de la plate-forme téléphonique, responsable d'implantation à l'étranger...

Gestionnaire de back office – de A à F : Opérateur de traitements bancaires, technicien de back office, gestionnaire flux, chargé de service après-vente, chargé de recouvrement ou de précontentieux...

Spécialiste des opérations bancaires – de D à H : Gestionnaire de back office international, gestionnaire de back office marchés, gestionnaire de back office grandes entreprises, gestionnaire de middle office (siège ou réseau), gestionnaire de trésorerie, expert des opérations bancaires...

Gestionnaire administratif/secrétaire – de C à H : Secrétaire, assistant, secrét. de direction/assist. de direction, assist. technique, chargé de gestion administrative...

Technicien logistique/immobilier – de A à H : Techn. maintenance, techn. d'exploitation (y compris téléphonie), gestionnaire logistique (y compris gestionnaire parc automobile), technicien services généraux, assistant achat, gestionnaire immobilier, chauffeur, pompier, chargé de sécurité...

Technicien comptabilité/finances – de C à H : Assist. Compta./finances, chargé de compta. chargé de traitements comptables, aide-comptable...

A CHAQUE NIVEAU DE CLASSIFICATION CORRESPOND UN SALAIRE ANNUEL MINIMAL (SAM)

ANCIEN DISPOSITIF DE CLASSIFICATION			NOUVEAU DISPOSITIF DE CLASSIFICATION		AFB	
Classification	RAM		Classification	SAM		SAM
T1	17 910,00 €	→	A	19 067 €		18 893 €
T2	20 239,00 €	→	B	20 239 €		19 135 €
T3	23 735,00 €	→	C	21 987 €		19 471 €
			D	23 735 €	↔	20 878 €
TM4	25 909,00 €	→	E	24 822 €		21 864 €
			F	25 909 €		23 848 €
TM5	28 151,00 €	→	G	28 151 €		26 430 €
CM6	32 470,00 €	→	H	32 470 €		29 153 €
CM7	37 147,00 €	→	I	37 147 €		35 619 €
CM8	41 656,00 €	→	J	41 656 €		43 035 €
CM9	46 314,00 €	→				
CM10	51 004,00 €	→	K	51 004 €		51 204 €

Le coup de génie de BPCE ! Ou l'art de faire du neuf avec du vieux tout en tirant les marrons du feu. Là où il y avait 3 niveaux de classification entre 23 735 € et 28 151 € il y en a aujourd'hui 4. BPCE a pris soin au passage de créer une « sous-TM4 » (classification D) et instaurer une « sous-T3 » (classification C) afin de faire commencer le parcours professionnel encore plus bas en matière de rémunération.

Le but de la manœuvre ? Durcir à nouveau la politique salariale patronale et rendre improductif financièrement le basculement d'un système à l'autre au 1^{er} janvier 2017 !

Mais aussi tromper les salariés, les plus anciens en l'occurrence. Comment ? En ressuscitant un dispositif de lettres en matière de classification et entretenir ainsi la confusion. Petits exemples : à l'époque la D est devenue la TM4 qui équivaut aujourd'hui à la F mais toujours à rémunération égale. Dans la même logique l'ancienne G équivaut aujourd'hui à la I. **N'oublions pas, non plus qu'au passage les patrons ont fait disparaître les primes familiales, primes de durée d'expérience et prime de vacances !** Un affichage utile aux signataires syndicaux pour masquer un recul phénoménal !

Finies les belles paroles de début de négociations, place à l'esprit toujours tortueux des patrons : **toujours plus** de charge de travail et **toujours moins** de reconnaissance salariale !

CARTON ROUGE AUX « SAM suffit® » !



Que sont devenus vos déclarations incendiaires de négociations annuelles obligatoires sur les minimas salariaux et l'esprit de la grève du 24 mars 2015 dans le groupe BPCE à l'appel de tous les syndicats ? De simples cris d'orfraie puisque rien ne change, pire encore puisque les salaires de C et E qui, dans l'esprit patronal, sont les équivalents des T3 et TM4 sont revus à la baisse. Vous avez sacrifié les futures générations sur l'autel de l'affichage !

Merci pour les jeunes et les futurs collègues qui vont être encore plus sous-payés !

Les RAM étaient gelées depuis 2010 ? Grâce à vous elles sont congelées en étant devenues des SAM ! Le poids de l'histoire (et non votre ténacité) a fait que les 9 premiers niveaux de SAM sont supérieurs à ceux pratiqués par l'AFB. Un affichage dont vous aviez besoin et que vous avez ouvertement exprimé en vous adressant sans honte à BPCE : « **aldez-nous à vendre au mieux cette réforme auprès du personnel** ».

A cause de votre trahison une longue période de glaciation salariale s'annonce en attendant que l'AFB nous rattrape.

Les « **SAM suffit®** » savent se contenter de peu, bien au chaud dans les salons feutrés de BPCE !

AVANT VOTRE PRISE DE FONCTION,
JE VOULAIS JUSTE VOUS RAPPELER
QUE CHEZ NOUS LES PROMOTIONS,
AUGMENTATIONS, FORMATIONS...
SONT EXCEPTIONNELLES, VOIRÉ RARES
ET JE DIRAIS MÊME INEXISTANTES.

JE SUIS
MOTIVÉE
À 300% !!!



VOUS AVEZ TRAHI VOS MANDANTS, L'ENSEMBLE DES SALARIÉS !



LE PASSAGE DANS LE NOUVEAU DISPOSITIF AU 1^{ER} JANVIER 2017

Les entreprises vont procéder à une translation horizontale « industrielle ».

Bien que le nouveau système repose sur la notion de classification individuelle des salariés, les « **SAM suffit®** » ont acté que le passage de l'ancien au nouveau dispositif de classification s'effectuera au moyen d'une corrélation entre les anciens et nouveaux niveaux. Ainsi, tous les salariés classés actuellement au même niveau (T2, T3, TM4, etc.) auront la même classification après la bascule (B, D, F, etc.).

Il ne sera donc pas tenu compte des aspects individuels dans ce premier temps. Et dans un second temps ?

QUI SERONT LES GAGNANTS ET LES PERDANTS DE CETTE BASCULE ?

Pour le savoir, il suffit de prendre votre salaire brut mensuel (hors événements spéciaux du type maladie, heures supplémentaires – hé oui cela existe ! – ou autres), de le multiplier par 13 puis de le comparer avec la nouvelle grille de salaire minimal, le SAM (cf. page 4) :

- ⇒ **Votre salaire annuel actuel est supérieur au nouveau SAM ?**
Vous avez perdu mais vous n'êtes pas seul, loin s'en faut !
- ⇒ **Votre salaire annuel actuel est inférieur au nouveau SAM ?**
Vous avez gagné ? Impossible sauf si vous êtes CM 9 !

Où est donc passée « **la valorisation du travail et l'expérience des salariés** » annoncée par la CFTC ? De simples mots pour tromper les salariés !

Le coup est parfait, merci qui ?



ANCIENNE GRILLE DE CLASSIFICATION	NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION
Techniciens	Techniciens
T1	A
T2	B
T3	D
Techniciens Managers	
TM4	F
TM5	G
Cadres Managers	Cadres
CM6	H
CM7	I
CM8	J
CM9	K
CM10	K

1 ^{ère} proposition de BPCE		Grâce aux "SAM suffit®"	
Classif.	SAM	Classif.	SAM
C	23 735,00 €	C	21 987,00 €
D	24 822,00 €	D	23 735,00 €
E	25 909,00 €	E	24 822,00 €
F	27 030,00 €	F	25 909,00 €

Merci aux « SAM suffit® » qui ont permis à BPCE de baisser les salaires minima des classifications C à F !

Une baisse des rémunérations minimales à la demande d'organisations syndicales ? Du jamais vu !



CARTON ROUGE AUX « SAM suffit® » !

Alors que **Sud** s'escrimait à obtenir une opération de translation a minima afin de contraindre les patrons à revoir dans un second temps les classifications attribuées individuellement et donc engendrer des augmentations salariales, les « **SAM suffit®** » ont privilégié l'affichage de la lettre attribuée au 1^{er} janvier (« **l'échelle haute** » comme l'écrit la CFTC quitte à dénaturer complètement la philosophie de l'accord qui se voulait novatrice en permettant des promotions au sein de l'emploi occupé. Ainsi les collègues en TM 4 voient cette possibilité limitée à un niveau...

Et l'arnaque a pris tout son sens lorsque le SU-UNSA a déclaré « **nous ne sommes pas là pour obtenir des effets d'aubaine** (en clair : du fric) **pour les salariés lors de la bascule du 1^{er} janvier 2017** ». BPCE a exaucé ce souhait ! Pitoyable !

AU JEU « DES CHIFFRES ET DES LETTRES » LES SALARIÉS SONT ENCORE LES PERDANTS, FLOUÉS PAR DE PIÈTRES CARICATURES DE SYNDICALISTES QUI, À FORCE DE COPINER AVEC LES PATRONS, SE SONT IMPRÉGNÉS DE LEURS PRATIQUES NAUSÉABONDES !



À CHAQUE PROMOTION CORRESPOND UN MINIMUM GARANTI DE

Les « **SAM suffit®** » ont accepté qu'il y ait un régime à deux vitesses en ce qui concerne les promotions. Les promotions avec changement d'emploi impliquent une augmentation au moins égale à 50 % du différentiel de salaire (au lieu de 35 % actuellement) entre l'ancien niveau de classification et le nouveau. Quant aux promotions au sein de l'emploi occupé, l'impact financier minimum serait limité à 35 % du différentiel.

Sans doute une manière de démontrer que l'expérience acquise, le professionnalisme n'ont pas vraiment d'importance dans le nouveau dispositif... et les têtes patronales.

► Les promotions avec changement d'emploi :

NOUVEAU DISPOSITIF		
PROMOTION DE	SI CHANGEMENT D'EMPLOI Augmentation mini	Salaire mini annuel après promo
A en B	586,00 €	20 825,00 €
B en C	1 223,60 €	23 210,60 €
C en D	1 223,60 €	24 958,60 €
D en E	760,90 €	25 582,90 €
E en F	760,90 €	26 669,90 €
F en G	1 121,00 €	29 272,00 €
G en H	2 159,50 €	34 629,50 €
H en I	2 335,50 €	39 476,50 €
I en J	2 257,50 €	43 913,50 €
J en K	4 674,00 €	55 678,00 €

ANCIEN DISPOSITIF		
PROMOTION DE	Augmentation mini	Salaire mini annuel après promo
T1 en T2	815,15 €	21 054,15 €
T2 en T3	1 223,60 €	24 958,60 €
T3 en TM4	760,90 €	26 669,90 €
TM4 en TM5	784,70 €	28 935,70 €
TM5 en CM6	1 511,65 €	33 981,65 €
CM6 en CM7	1 636,95 €	38 783,95 €
CM7 en CM8	1 578,15 €	43 234,15 €
CM8 en CM9	1 630,30 €	47 944,30 €
CM9 en CM10	1 641,50 €	52 645,50 €

Le comparatif auquel se livre **Sud** a pour objet de démontrer l'arnaque des signataires, à savoir comment faire en sorte qu'un « progrès salarial », ou du moins affiché comme tel, ne coûte rien aux employeurs. La création de sous-paliers (C et E) aboutit à un résultat ubuesque : là où il fallait 2 promotions pour arriver en TM4 il en faudra 4 mais sans pour cela percevoir davantage en matière de rémunération au bout du compte ! **50 % mieux que 35 % ?** : à l'oral peut-être mais pas sur le bulletin de paye, principalement pour les victimes qui passeront par les paliers C et E mais aussi pour les promus en D et F ! Au-delà des effets de manche des signataires, les 2 tableaux ci-dessus parlent d'eux-mêmes.

► Les promotions sans changement d'emploi

PROMOTION DE	SANS CHANGEMENT D'EMPLOI Augmentation mini
A en B	410,20 €
B en C	611,80 €
C en D	611,80 €
D en E	380,45 €
E en F	380,45 €
F en G	784,70 €
G en H	1 511,65 €
H en I	1 634,85 €
I en J	1 580,25 €
J en K	3 271,80 €

GARANTIE DES 8 ANS	
A	476,68 €
B	505,98 €
C	549,68 €
D	593,38 €
E	620,55 €
F	647,73 €
G	703,78 €
H	811,75 €
I	928,53 €
J	1 041,40 €
K	1 275,10 €

La garantie des 8 ans ?

Cette disposition concerne les laissés pour compte de la politique sociale des entreprises, les oubliés de la négociation par les « **SAM suffit®** ».

Elle « assure » un minimum d'augmentation de 2,5 % du salaire de base tous les 8 ans à toutes celles et ceux qui n'auraient pas bénéficié d'une augmentation individuelle supérieure à 2,5 % lors des 8 dernières années.

Les « **SAM suffit®** » ont su faire silence sur cette mesure malhonnête et surtout ne pas faire le rapprochement entre ce minimum garanti et ce qu'ils ont négocié en matière de promotion.

A la lecture du tableau ci-dessus, une seule question vient à l'esprit : comment les signataires de cet accord ont-ils pu entériner ce dispositif alors que certains montants de promotion sont inférieurs à la garantie des 8 ans ?

Sachant que les salariés n'ont pas vocation à bénéficier, à de multiples reprises, de ce dispositif, on peut en conclure que pour les agents classés en D et E (le gros des troupes commerciales à l'avenir) ces promotions seront des « avances sur consommation » avant de bénéficier de la garantie des 8 ans !

La perle du mois : décernée à la CFDT pour sa démonstration sur l'intérêt de ce qu'ils ont négocié sur les promotions dans le même métier en prenant comme exemple un chargé de clientèle particulier qui passe de E à F.

Soucis : au 1^{er} janvier, ils seront **TOUS DÉJÀ CLASSÉS EN F SANS UN CENTIME DE PLUS**, demain ils seront promus (peut-être...) en F avec 380 € de plus annuel alors que la garantie des 8 ans est de 620 €.

C'était une « revendication forte de la CFDT » : on a échappé au pire !



CARTON ROUGE AUX « SAM suffit® » !



En mars 2015 **TOUTES** les organisations syndicales revendiquaient le versement d'un minimum de 100 % du différentiel entre 2 classifications, soit l'équivalent de 167 € à 360 € par mois ou 2 100 € à 4 700 € annuels.

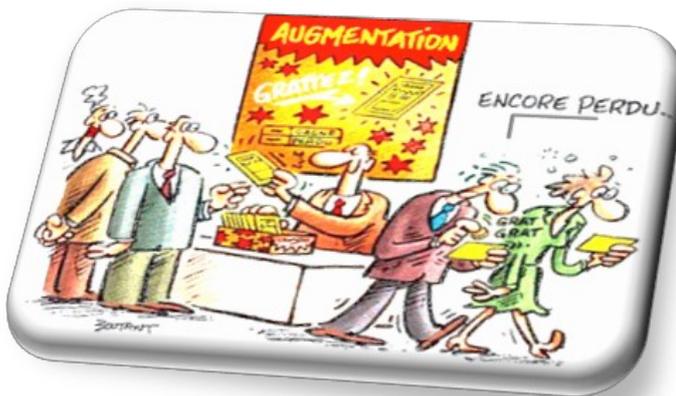
NOUS SOMMES LOIN DU COMPTE ET RIEN NE PEUT JUSTIFIER LA DÉSERPTION DES « SAM SUFFIT® » !

Les signataires ne peuvent pas s'appuyer sur un constat d'échec dans la défense de cette légitime revendication de l'intersyndicale. Ils n'ont même pas mené ce « combat » se réfugiant très vite derrière la problématique pitoyable d'affichage vis-à-vis des salariés !

Pire encore, le mensonge et la tromperie sont leurs outils pour tenter de leurrer les salariés !

Comment la CGC a pu oser écrire qu'ils « *ont négocié et obtenu 50 % du différentiel contre 35 %* » alors qu'une simple démonstration (cf. page précédente) démontre l'hypocrisie d'une telle affirmation. Et que dire de la CFTD qui écrit « *qu'il s'agit d'une avancée significative* » ? Quant à la CFTC, qui pense avoir obtenu des *montants supérieurs* à ces fameux 50 % (1 223,60 € ou 760,90 €) pour les promotions de C à F, elle ne peut que faire peur au vu d'une mesure décidée et chiffrée unilatéralement par BPCE face à des syndicalistes amateurs qui n'ont pas su y voir (?) la supercherie !

En revanche, aucun signataire n'a pipé mot sur le fait qu'une promotion en K représente 8 fois le montant versé pour une promotion en B alors que le Salaire Annuel Minimal de K « ne » représente que 2,5 fois le salaire de B.



« **SAM suffit®** » prend tout son sens alors que la notion d'équité disparaît totalement du langage de ces syndicalistes.

Les signataires accompagnent la politique salariale des patrons et ont abandonné les légitimes attentes des salariés en matière de reconnaissance. N'avaient-ils pas déclaré « *on occupe le poste à temps complet, donc les salariés doivent percevoir la totalité du différentiel* » ?

Non seulement ce n'est toujours pas le cas, mais pour certains les obstacles à franchir seront encore plus nombreux.

Toutes les critiques que **Sud** énonce ramènent au refus quasi systématique des 5 organisations syndicales signataires de rentrer dans le débat concret des chiffres. Les promotions sans changement dans l'emploi sont là pour illustrer les effets néfastes mais voulus de cette stratégie d'évitement des « **SAM suffit®** » !

Comment ne pas réagir lorsque l'on constate que les montants proposés par BPCE sont dérisoires et se rapprochent des minima garantis au bout de 8 ans ?

Comment ne pas hausser le ton alors qu'aucune garantie dans le temps n'existe pour permettre à tous les salariés de bénéficier de promotions sur le poste occupé ?

Comment ne pas comprendre que le système de classification individuelle qui devait, entre autres, favoriser la promotion sur l'emploi occupé est complètement dévoyé par une translation horizontale au 1^{er} janvier 2017 qui ne permet pas ou si peu d'espérer une promotion sans changement de poste ?

Comment soutenir que ce dispositif est une « avancée sociale » alors que BPCE a clairement et sereinement réaffirmé la poursuite de sa politique sociale faite d'austérité et de recul ?

Comment ne pas percevoir qu'à l'avenir la « politique d'avancement dans l'emploi » des entreprises sera remplacée par des promotions sur place à moindre coût et dans la limite des paliers disponibles : une ou deux possibilités (éventualité ?) selon les cas !

Les « SAM suffit® » des négociateurs au service des salariés ?



LES RECOURS

Le changement de classification est à la main totale de la DRH et du management. Aucun dispositif officiel n'est mis en place afin de permettre à un salarié de « contester » sa classification à quelque moment que ce soit de sa carrière.

BPCE parachève ainsi son dispositif d'individualisation de la politique sociale. Il n'y a plus aucune garantie collective, le sort de chacune et chacun est lié à la bonne volonté ou pas (ou plus, car la roue professionnelle peut tourner dans un sens comme dans l'autre !) d'une certaine hiérarchie.

Merci qui ?

CARTON ROUGE AUX « SAM suffit® » !



Le droit de recours n'est pas qu'une question d'affichage. Alors que toutes les organisations syndicales le réclamaient, sous des formes diverses, une seule a maintenu sa revendication : **Sud-Solidaires** ! Pas pour une question de jusqu'au-boutisme mais bien pour des questions de fond :

→ la translation horizontale du 1^{er} janvier est la négation même du caractère individuel de la classification, fondement même de la réforme. Comment est-il possible que des salariés ayant une ancienneté si différente, une expérience professionnelle et un parcours de formation professionnelle pas comparables, puissent être classés au même niveau ?

→ Le nouveau dispositif ne garantit pas à un salarié d'être promu en cas de changement d'emploi, même si ce dernier est à responsabilité supérieure. Ainsi, un agent d'accueil, un assistant commercial (ou emploi équivalent classé en T3 aujourd'hui et D au 1^{er} janvier) peuvent être nommés sur un poste de gestionnaire de clientèles ou conseiller commercial (anciennement TM4) sans pour cela être promus car la classification D est commune aux deux postes (chargé d'accueil et de services à la clientèle et chargé de clientèle particuliers). Une telle situation peut se retrouver à d'autres étapes de la carrière et aucun dispositif n'a été mis en place pour permettre au salarié de contester une disposition si aberrante !

Vous trouvez tout cela injuste ?

Les syndicats signataires eux s'en sont bien accommodés ! Ils ont surtout pris soin de ne pas faire écho aux multiples interventions de **Sud** à ce sujet ! On ne peut pas plaire à tout le monde et la CGC, la CFDT, la CFTC, FO et le SU-UNSA ont choisi leur camp, tournant le dos au Personnel !



La commission de recours ne verra donc pas le jour.

À qui la faute ?

À la compromission des signataires qui entérinent ainsi la politique d'individualisation des salaires en tirant un trait sur toutes les garanties collectives !

Avec les « SAM suffit® » tout devient facile...
pour les patrons !

CLASSIFICATIONS 2017

POUR

LES NULS

* « SAM suffit® » : les signataires du dispositif de classification et des nouveaux minima salariaux (le SAM : Salaire Annuel Minimal)

En 2016,
c'est décidé,
J'adhère à...



Union
syndicale
Solidaires

J'ADHÈRE !

J'ADHÈRE AU SYNDICAT NATIONAL
Sud-Solidaires BPCE

NOM

PRÉNOM

SEXE DATE DE NAISSANCE

ADRESSE PERSONNELLE

MAIL PERSONNEL

TÉLÉPHONE

CLASSIFICATION

NOM DE L'ENTREPRISE

COTISATION MENSUELLE (0,40 % DU SALAIRE NET)

JE M'ENGAGE À PAYER RÉGULIÈREMENT MA COTISATION.

LE

À SIGNATURE

À RETOURNER À :

VOTRE CORRESPONDANT LOCAL SUD-SOLIDAIRES BPCE

OU

SUD-SOLIDAIRES BPCE
27, RUE DE LA TOMBE ISSOIRE
75014 PARIS