

### Dans ce numéro

- 1 Présentation et caractéristiques
- 2 Métiers repère
- 3 Mise en place au 01/01/2017
- 4 Le salaire annuel minimal
- 5 Les promotions
- 6 Le point de vue de la CGT

### Présentation du nouveau système

La Groupe BPCE s'est largement fait l'écho du nouveau système de classification mis en place dans les caisses d'épargne à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017.

Le nouveau système de classification s'inspire de celui existant à l'AFB (Association française des banques) et dans les Banques Populaires.

En quoi consiste ce nouveau système ? Quelles en sont les principales caractéristiques et spécificités ?

Quel est le point de vue de votre organisation syndicale, l'UGICT CGT CEMP ?

### Principales caractéristiques du nouveau système :

- Ce nouveau système s'appuie sur 11 niveaux de classification (7 niveaux de techniciens et 4 niveaux de cadre)
- C'est le salarié qui est classé et non plus l'emploi.
- L'emploi du salarié s'inscrit parmi 26 métiers repère
- Le métier repère est associée à une plage de classification de 4 à 8 niveaux selon les métiers.
- Chaque métier repère comprend plusieurs emplois-types, selon les intitulés de chaque caisse.

## Tableau des métiers repère et de leur classification

	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											

### Exemple :

Le métier repère chargé de clientèle particuliers (de C à G) peut comprendre plusieurs emplois-types selon les intitulés de chaque caisse comme : Conseiller clientèle part, conseiller assurance, chargé de développement clientèle particuliers, téléconseiller...

## La mise en place du dispositif au 1<sup>er</sup> Janvier 2017

### 1. Les salariés déjà en poste avant le 1<sup>er</sup> Janvier 2017

La conversion entre le nouveau système de classification et l'ancien système est réalisée au moyen de la grille de correspondance ci-dessous dite « bascule industrielle ».

Ancienne grille de classification	Nouvelle grille de classification
<b>Techniciens</b>	<b>Techniciens</b>
T1	A
T2	B
T3	D
<b>Techniciens Managers</b>	
TM4	F
TM5	G
<b>Cadres Managers</b>	<b>Cadres</b>
CM6	H
CM7	I
CM8	J
CM9	K
CM10	K

### 2. Les salariés embauchés à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2017

Cette grille s'applique aussi pour eux.

Toutefois l'accord précise perfidement : « **il est convenu que les niveaux C et D correspondent au niveau T3 et que les niveaux E et F correspondent au niveau TM4** »

En clair, un salarié embauché après le 1<sup>er</sup> Janvier 2017 sur des postes anciennement libellés T3 ou TM4 pourra être classé en C ou E alors que les salariés en place seront classés en D ou F pour les mêmes postes.

## Le salaire annuel minimal de branche (SAMB) :

Avant			Après		AFB
RAM (rémunération annuelle minimale)			SAM (salaire annuel minimal)		
T1	17 910 €	→	A	19 067 €	18 893 €
T2	20 239 €	→	B	20 239 €	19 135 €
T3	Pour ceux embauchés après le 01/01/2017		C	21 987 €	19 471 €
T3	23 735 €	→	D	23 735 €	20 878 €
TM4	Pour ceux embauchés après le 01/01/2017		E	24 822 €	21 864 €
TM4	25 909 €	→	F	25 909 €	23 848 €
TM5	28 151 €	→	G	28 151 €	26 430 €
CM6	32 470 €	→	H	32 470 €	29 153 €
CM7	37 147 €	→	I	37 147 €	35 619 €
CM8	41 656 €	→	J	41 656 €	43 035 €
CM9	46 314 €	→	K	51 004 €	51 204 €
CM10	51 004 €	→			

## Les promotions dans le nouveau système :

Le nouveau système introduit un régime à deux vitesses :

- Les promotions avec changement d'emploi avec une augmentation au moins égale à 50% du différentiel de salaire entre ancienne et nouvelle classification. Certains minimums sont mis en place.
- Les promotions sans changement d'emploi avec une augmentation au moins égale à 35% du différentiel de salaire entre ancienne et nouvelle classification.

<b>Nouveau Dispositif</b>		
Promotion	Avec Changement d'emploi	Sans changement d'emploi
	Augmentation minimum	Augmentation minimum
De A en B	586 €	410.20 €
De B en C De C en D	1223.60 €	611.80 €
De D en E De E en F	760.90 €	380.45 €
De F en G	1121.00 €	784.70 €
De G en H	2159.50 €	1511.65 €
De H en I	2335.50 €	1634.85 €
De I en J	2257.50 €	1580.25 €
De J en K	4674.00 €	3271.80 €

## Le point de vue de l'UGICT CGT

La mise en place du nouveau système de classification était une opportunité unique pour améliorer un système vieillissant. Le nouveau système en classant les salariés réduit certes les mobilités fonctionnelles mais il laisse perdurer un système qui ne reconnaît ni l'expérience ni l'expertise et tend à s'aligner vers le moins disant salarial du système AFB.

Cet Accord n'a pas été signé par la CGT.

Nous en expliquons ci-dessous les raisons essentielles :

- *Une bascule industrielle par le haut pour « attirer les signatures des organisations syndicales » plutôt hostiles au début de la négociation. Cette bascule ne prend pas en compte l'expérience et l'expertise métier et réduit le champ des promotions futures.*

**Exemple :**

*Un gestionnaire de clientèle déjà en poste au 1<sup>er</sup> Janvier 2017 sera classé en F quelque soit son ancienneté dans le poste.*

*A noter que cette classification est le quatrième niveau de la plage de classification du métier repère qui en comprend cinq ! bonjour les promotions futures...idem pour d'autres métiers.*

- *Une baisse de rémunération pour les nouveaux embauchés qui rentreront sur des classifications et des salaires inférieurs à ceux déjà en place.*
- *Pas de carrière minimale.*

*Comme précédemment un salarié pourra rester au même niveau de classification toute sa carrière.*

- *Toujours pas de rémunération à 100% des promotions.*

*Pire, avec la distinction faite entre promotion avec changement d'emploi et celle sans changement d'emploi, l'accord s'assoit sur l'effet pyramide : il y a plus de collègues aptes à occuper un poste en promotion que de postes disponibles.*

- *La durée de la période d'essai est aggravée pour les techniciens et peut être renouvelées pour 100% du temps initial (au lieu de 50%) : petit coup de pouce au chantage à l'embauche et à la précarité.*