

# Ne pas tomber de Charybde en Scylla !

Adressant le 2 mai aux organisations syndicales de la branche une demande de révision des accords collectifs nationaux traitant de la classification des emplois (30/09/2003), de la carrière des salariés (25/06/2004), de la rémunération annuelle minimale (11/12/2003 et 24/11/2005), ainsi que de la NAO (6/12/2007), BPCE pensait donner un départ en fanfare à la négociation sur la refonte de notre système de classifications et de ses accessoires : ce ne fut pas vraiment le cas...

## UN CONSTAT SÉVÈRE MAIS RÉALISTE

En présentant un avenant totalement déconnecté du texte d'origine qu'il est supposé modifier, BPCE fait un constat sévère mais réaliste de l'échec patent qui solde 13 années d'application d'un accord sur les classifications qui ne pouvait pas tenir ses promesses ! Répétons-le, il n'est pas admissible :

- ⇒ qu'on ait à changer de métier pour évoluer,
- ⇒ qu'il y ait des niveaux de classification congestionnés (33% des salariés en TM4, 68% cantonnés de T3 à TM5, 60% des cadres bloqués au 1<sup>er</sup> des 5 niveaux affectés à cette catégorie),
- ⇒ que nulle perspective ne s'ouvre pour de trop nombreux collègues.

Ces constats enfin partagés (cf. notre note nationale n°4) permettaient d'espérer des propositions à la hauteur des enjeux, alors que la branche a plus que jamais besoin de l'enthousiasme de tous ses collaborateurs.

## À LA MODE AFB...

Il nous est proposé de placer nos pas dans ceux de l'AFB en calquant notre système de classification sur celui de la « banque ». Pourquoi pas, direz-vous, tant il est vrai que le contenant importe peu si le contenu offre des dispositions répondant aux attentes des salariés, assurant à chacun un développement de carrière harmonieux et une juste reconnaissance de son investissement. Mais là où les choses se gâtent, c'est dans la façon dont nos interlocuteurs envisagent la translation d'un système de classification vers l'autre. Jugez-en plutôt...

## SOIGNER LE MAL PAR LE MAL ?

Pour répondre à l'un des gros défauts de notre grille de classification dont certains niveaux sont congestionnés, la proposition des employeurs nous mènerait de Charybde en Scylla. Seuls 7 des 11 niveaux que compte la grille AFB, seraient ouverts pour accueillir nos 10 niveaux de classification. Si les deux premiers (A et B) n'ont pas vocation à être plus utilisés que nos T1 et T2 (moins de 1% des collègues), que dire des niveaux D et F qui sont délibérément ignorés ? Ainsi un T3 se trouverait positionné en C qu'il soit jeune dans la fonction ou très expérimenté. Idem avec chaque TM4 (1/3 des salariés) qu'on limiterait à la classification E sans prendre en considération son expertise.

## SURTOUT, NE PAS GÉNÉRER DE FRUSTRATION !

Qu'il faille une démarche industrielle pour traiter en masse la translation de presque 36 000 salariés d'un système dans l'autre, n'impose pas qu'on procède à un alignement par le bas. Et si cette étape initiale est indispensable, elle doit être immédiatement suivie par le réexamen du cas de chacun en mettant à contribution la hiérarchie de proximité, tout en offrant des solutions de recours au salarié mécontent de son sort.

## IMPROVISATION, PARESSE OU DESSEIN MALSAIN ?

Si cette méthode n'est ni le fruit de l'improvisation, ni la traduction d'une forme de paresse, ni même mue par un dessein malsain, alors elle nous laisse perplexes. Puisque chaque promotion doit être assortie d'une augmentation (pas de promotion blanche), pourquoi commencer par classer globalement à minima pour requalifier par la suite, entraînant une évolution mécanique de la masse salariale ? La maîtrise des charges ne serait-elle plus d'actualité ? Générer de la frustration puis la corriger, est-ce là le nouveau mode de management pour mobiliser les énergies ?

**C. HALBERSTADT (DRH GROUPE) NOUS ASSURE, MAIN SUR LE CŒUR, NE PAS RECHERCHER UN ALIGNEMENT PAR LE BAS OR SES PROPOSITIONS PROUVENT LE CONTRAIRE. CE N'EST PAS LA MEILLEURE FAÇON D'ÉVITER LES DIFFICULTÉS...**

*Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa,  
Jean-David CAMUS, Bernard CHARRIER, Philippe DONVITO  
Francois-Xavier JOLICARD et Anne VOTOVIC*

