

N° 14 / octobre 2010



Ligne ouverte

UN ENJEU DE SOCIÉTÉ

La retraite



À LA BANQUE DE FRANCE
COMME DANS TOUT LE PAYS

Tout ce que vous avez voulu
savoir sur les retraites

Ligne ouverte

Journal du syndicat CGT Banque de France
35, rue Radziwill – 75001 PARIS
Interne : 75-1647
Prix : 1 €
N° de commission paritaire : 0105 S 05428
Impression : Gibert Clarey, Tours.
Directeur de la publication : Denis Durand
Réalisation : Carine Otto
Tél. : 01 42 92 32 27
Tirage : 12 000 exemplaires
N° 14 – octobre 2010

Marc Thivolle-Morand
25426
Coordinateur réseau
Dossiers >
surendettement,
commission d'avancement
(cadre-maîtrise), seniors,
télétravail

Denis Montagné
25424
Représentant CGT Europe
(SCECBU)
/ communication
Dossiers >
ADS-ADE, NTIC,
commission d'avancement
(employé)

Marc Miannay
23227
Communication
/ publications
/ gestion détachements
Dossiers >
activités sociales
et culturelles CE

Denis Durand
23044
Secrétaire Général

Martine Rolland
23226
Responsable section Paris
(CE Paris)
Dossiers >
formation syndicale,
AGECIF

Cristelle Gaffet
23044
Section Paris (réfèrent DP)
/ gestion détachements
Dossiers >
métier 2, égalité
professionnelle

Patricia Miannay
29641
Trésorerie
/ comptabilité
/ gestion adhérents
/ gestion administrative

Jean-Louis Corvaisier
29640
Représentant CGT BDF
fédération finances
Dossiers >
OSD, protection sociale,
retraites, étude juridique

Sébastien Lopez
25427
Section Paris (réfèrent DP)
/ communication
/ intranet, internet
Dossiers >
commission d'avancement
(personnel de service)

Catherine Varlet
27245
Dossiers >
juridiques
et réglementaires.
Dossiers >
commission
d'avancement (cadre),
santé au travail.

Sommaire

Éditorial	p. 3
Le projet gouvernemental en bref	p. 4

À la Banque de France, en dates **pages 6 à 13**

Notre caisse de réserve a plus de deux siècles	p. 6
La Caisse de réserve, comment ça marche ?	p. 8
Quel impact à la Banque d'une réforme des retraites des fonctionnaires ?	p. 9
Tirer les leçons des mobilisations de 2003, 2005 et 2006	p. 10
SNCF, ce que la mobilisation a permis en 2007	p. 12
Communiqué de la Direction de la Communication	p. 14
Ce que vous nous dites, les questions que vous vous posez	p. 16
Les propositions de la CGT	p. 22
Taxer les machines	p. 22

Édito

Un agent des Finances sur deux et un agent de la Banque de France sur deux ont cessé le travail le mardi 7 septembre !

L'ampleur de la journée de grève et de manifestations dans tout le pays a confirmé l'existence d'un grand rapport de force susceptible de mettre en échec le gouvernement sur la réforme des retraites pour trois raisons :

Nos concitoyens ont compris que la fin de la retraite à 60 ans signifiait la disparition d'une référence collective fondamentale et que le gouvernement voulait faire de cette réforme une défaite historique pour le monde du travail qui lui permette d'aller encore beaucoup plus loin dans le démantèlement des acquis sociaux et démocratiques de notre pays afin de flatter les marchés financiers.

Les Françaises et les Français ont considéré que cette réforme était profondément injuste et qu'une autre réforme des retraites, y compris sur la question essentielle du financement, était possible.

Enfin, les propositions alternatives des organisations syndicales, et plus particulièrement celles de la CGT, sont aujourd'hui mieux connues et partagées par l'ensemble de nos concitoyens, ce qui n'était pas le cas lors des réformes Balladur en 1993 et Fillon en 2003.

À la Banque de France, nous n'avions pas vu depuis bien longtemps, un appel à l'action de toutes les organisations syndicales.

Incontestablement, cet appel a contraint le gouverneur Noyer à proposer, sans attendre les résultats de la grève qu'il présentait sans doute bons et sans attendre les conclusions parlementaires, des aménagements spécifiques à nos institutions, calquées sur la Fonction publique.

Néanmoins, ces aménagements sont moins favorables que les dispositions prévues pour les régimes spéciaux qui seraient renégociés en 2018 au lieu

de 2014 à la Banque. Il n'entend pas, pour le moment, renoncer au cœur même de la réforme : passage de l'âge légal de 60 à 62 ans, passage de la retraite à taux plein de 65 à 67 ans, augmentation de la durée de cotisation de 7,85 % à 10,50 % et remise en cause des mesures familiales pour les mères et pères de trois enfants, toutes ces mesures injustes que nous combattons au plan national.

Ces premières propositions du gouverneur sont dues incontestablement au rapport de forces que nous avons su instaurer. Mais il doit aller beaucoup plus loin !

L'unité syndicale, à la Banque comme au plan national, est une force pour mettre en échec le gouvernement mais aussi pour imposer d'autres solutions, y compris à la Banque de France.

C'est cette unité syndicale conjuguée à la lutte des personnels qui a permis, en 2007, à nos collègues des régimes spéciaux d'obtenir d'importantes contreparties comme le prouve, entre autres, l'accord à la SNCF que nous citons dans ce numéro.

Ce numéro de *Ligne ouverte* vous permettra de prendre connaissance de l'analyse de la CGT sur le projet du gouvernement et aussi de nos propositions.

Il vous permettra aussi de répondre à un grand nombre des questions que, que vous vous posez peut-être sur notre régime spécial de retraites.

La protection sociale et la retraite sont des enjeux de société. Ils nous concernent tous, jeunes et moins jeunes. Ensemble, tout au long de ce mois de septembre et après, poursuivons et intensifions notre mobilisation jusqu'au retrait de cette mauvaise loi, pour une réforme progressive et durable des retraites en France comme à la Banque de France.

Jean-Louis Corvaisier

*Un 7 septembre
historique
aux Finances
et à la Banque
de France*

Le projet gouvernemental

en bref

Pour la CGT, c'est une réforme brutale pour un recul social sans précédent.

En repoussant l'âge de départ à la retraite à 62 ans et l'âge de la retraite à taux plein à 67 ans (au lieu des 60 et 65 ans actuels), et en confirmant l'allongement de la durée de cotisation à 41,5 ans, les conditions d'acquisition des droits à la retraite en France seraient les plus drastiques en Europe,

La quasi-totalité des salariés du public et du privé sont concernés.

L'âge de départ en retraite serait repoussé à partir du 1^{er} juillet 2011 sur un rythme accéléré pour atteindre 62 ans pour les salariés qui peuvent prétendre aujourd'hui à partir en retraite en 2016,

Le droit à la retraite à taux plein serait porté à 67 ans. Les femmes dont 30 % sont déjà contraintes aujourd'hui de partir à 65 ans en seront les principales victimes.

Les différentes mesures d'âge vont toucher plus particulièrement les jeunes. Ainsi, d'ici 2016, c'est plus d'un million d'emplois qui ne leur seront pas ouverts parce que leurs parents devront travailler plus longtemps.

Le traitement des salariés exerçant des métiers pénibles et astreignants relève de la provocation. Il n'y aurait aucun métier pénible. Seul serait apprécié le degré d'usure du salarié qui, le cas échéant, lui permettrait de continuer de partir à 60 ans. On est loin du droit au départ anticipé avant 60 ans pour

une retraite en bonne santé, alors que la CGT estime à 15 % les salariés en emploi pénible.

Pour les fonctionnaires, la cotisation retraite augmentera de 2,7 %. Le dispositif de départ anticipé pour les femmes ayant eu 3 enfants disparaîtrait. Au nom de l'équité, c'est l'alignement des droits par le bas.

Pour les régimes spéciaux : le gouvernement confirme que les mesures s'appliqueront aux salariés des régimes spéciaux. Il cherche surtout à éviter un front uni de tous les salariés en différant la mise en œuvre en 2017.

Ainsi l'ensemble des dispositions affectant les droits en matière de retraite représenterait une ponction de 22,6 milliards d'euros en 2018, 25,1 milliards d'euros en 2020.

Parallèlement, les propositions concernant la mise à contribution des hauts revenus, des revenus du capital, des entreprises ne font qu'égratigner les dispositions en leur faveur. Leur seule vocation est de créer l'illusion que la réforme est juste. Les recettes attendues sur ce plan sont estimées à 4,4 milliards d'euros en 2020, soit 5 fois moins que les sacrifices imposés aux salariés.

Le projet de loi est très largement marqué de l'empreinte du MEDEF qui réclamait le report de l'âge légal de la retraite. Les entreprises obtiendraient de plus de nouvelles aides financières pour l'emploi des plus de 55 ans.

La brutalité des mesures gouvernementales vise à répondre à la pres-

sion conjuguée des marchés financiers et des agences de notation qui exigent une réduction des budgets publics et sociaux dans tous les pays européens.

Non content d'affaiblir encore davantage le système de retraite par répartition, en accentuant les conséquences des réformes antérieures qui amputent déjà le niveau des retraites, le gouvernement n'apporte aucune réponse nouvelle aux défis du chômage, des bas salaires et de la précarité.

C'est pourtant dans la réponse à ces problèmes que réside l'essentiel des solutions garantissant la pérennité des retraites. Pour la CGT, c'est évident, cette réforme des retraites doit être résolument combattue.

Ce qu'en

Les réformes engagées (depuis 1993)



<p>2 régimes pour les salariés du privé > Régime général, Mutualité sociale agricole</p>	<p>Une mosaïque de régimes</p>	<p>6 régimes pour les non salariés > Commerçants, artisans,...</p>
<p>126 régimes spéciaux (SNCF,...) dont 13 (seulement) ouverts</p>	<p>137 régimes de base (« régimes à annuités »)</p>	<p>3 régimes d'Assemblées > Assemblée nationale, Sénat, CES</p>
<p>9 régimes complémentaires (régimes à points) > ARCO, AGIRC, CRPN, IRCANTEC...</p>	<p>2 régimes territoriaux > Mayotte, St Pierre et Miquelon</p>	<p>Régimes supplémentaires par capitalisation > non obligatoire</p>

Réforme Balladur de 1993

- > Durée d'assurance taux plein portée de 37,5 ans à 40 ans (progressivement)
- > Durée d'assurance, retraite entière, est maintenue à 37,5 ans
- > Calcul du salaire annuel moyen (servant de référence pour le calcul de la pension) porté de 10 à 25 ans (en 2008) à partir des salaires annuels revalorisés sur les prix
- > Indexation des pensions sur les prix
- > Création du fonds solidarité vieillesse (+ 1,3 % de CSG)

Réforme Fillon de 2003 Pour tous les salariés (RG et F.P)

- > Durée d'assurance, taux plein, augmentée en fonction de l'espérance de vie (tous régimes) [40 ans en 2008 pour les fonctions publiques (RG et FP) [41 ans en 2012
- [Le taux de la décote est ramené progressivement à 1,25 % par trimestre avec un maxi de 20 trimestres (soit le taux minoré de 25 %)
- > Durée d'assurance retraite entière portée de 37,5 à 40 ans en 2008 (dans le régime)
- > Durée pour le minimum de pension portée à 160 trimestres
- > Départs anticipés carrières longues
- > Ouverture des négociations pénibilité
- > Création d'une surcote à partir de 60 ans
- > Assouplissement du cumul emploi-retraite
- > Amélioration de l'attribution des reversions

Constat

- > Les mesures prises consistent à faire face aux évolutions démographiques sans accroître les cotisations
- > Elles ont été complétées par des mesures similaires dans les régimes complémentaires

Conséquences

- > Mise en cause de l'âge de la retraite
- > Dégradation du montant des pensions
- > Aggravation des inégalités (H/F)
- > Absence de décisions pour un financement des régimes au regard des évolutions démographiques

Réformes engagées (suite)

- > Création du PERP et du PERCO
- > Maintien dans le régime général des bonifications pour enfant : 2 ans par enfant (uniquement pour les femmes)
- > Maintien (dans la FP) des bonifications pour services actifs
- > Régime de la fonction publique [Suppression de la péréquation [Création d'un régime additionnel financé par une cotisation sur les primes [Suppression des 1 an de bonification par enfant [Majoration de la durée d'assurance (taux plein) d'un an pour 10 ans de services actifs pour les agents hospitaliers

pense la CGT

Notre caisse de réserve

Créée alors que la Banque n'employait que des employés masculins – il lui a donc fallu deux siècles pour avoir le fameux label d'« égalité professionnelle »... – la caisse de réserve des « employés » de la Banque de France existe légalement depuis le décret impérial du 16 janvier 1808.

Le Conseil général avait pourtant délibéré à plusieurs reprises sur la question des retraites :

> Le 26 prairial an VIII (15 juin 1800) il prenait la décision de prélever 5 000 francs sur les bénéfices à condition que le dividende des actionnaires ne soit pas inférieur à 5 %. Aucune cotisation n'était prévue ! Mais ce texte a eu du mal à être appliqué !

> Le 6 nivôse an XII (le 28 décembre 1803) puis le 20 nivôse an XII (le 11 janvier 1804), le projet de règlement fut définitivement approuvé par le Conseil général. La Régence établit définitivement « une caisse de réserve en faveur des employés pour assurer une pension de retraite et des secours en cas de maladie ainsi qu'aux veuves, aux enfants d'employés qui ne pourraient bénéficier de la pension ». Mais il n'obtient pas l'aval du gouvernement !

> Le gouvernement l'accepte et promulgue le décret le 16 janvier 1808. La caisse sera alimentée par une dotation de la Banque et une retenue de 2 % sur les salaires de tous les employés.

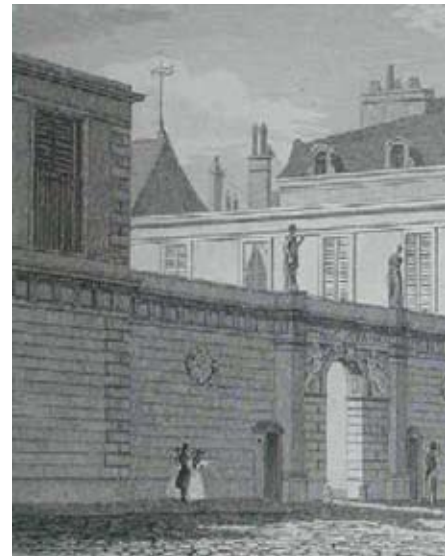
La pension était accordée à tout âge pour ceux qui avaient accompli 30 ans de service, à 60 ans pour 20 années de service et à 70 ans pour 30 années de service. Le montant de la pension ne peut excéder 50 % du traitement de base.

> La bénévolence est créée en 1812. Elle fut appelée au départ « secours » puis « supplément de pension » puis « bénévolence ».

> Le 29 janvier 1883, le Conseil général accorde, 75 ans après la création de la Caisse de réserve, un supplément de pension aux dames ouvrières.

> La bénévolence est supprimée le 1^{er} janvier 1929, période noire à la Banque mais aussi dans le monde entier : on est à la veille de la « grande dépression » ! Elle est rétablie en 1935.

> Le 7 mai 1936, le Conseil général décide d'opérer une refonte du régime de retraite. La bénévolence est l'objet de violentes critiques.



16 janvier 1808

> Création de la Caisse de réserve des employés de la Banque de France.

1946

> Dans l'élan des conquêtes sociales de la Libération, mise en place en France d'un des régimes de retraites les plus avancés du monde. La Banque conserve son régime spécial.

1993

> Réforme Balladur. La durée de cotisation des salariés du régime général est portée de 37,5 à 40 ans.

2003

> Réforme Fillon. La durée de cotisation des fonctionnaires est portée à 40 ans. Un système de décote/surcote est instauré.

a plus

de deux siècles !



La Banque de France de Paris à l'origine
– gravure de Miss Byrne, 1829

> Le Conseil général du 5 août 1937 adopte un régime transitoire.

> Le 24 janvier 1939, les services juridiques de la Banque concluent que la bénévolence « a un caractère officiel et que la Banque doit respecter ses engagements ».

> Le 18 février 1954, le Conseil général fixe un pourcentage uniforme à hauteur de 12 % de la pension réglementaire et un élément au choix dans la limite de 2 %.

> En 1997, le gouverneur Ferman se dit favorable à une intégration de la bénévolence dans la pension réglementaire.

> En 2001, la bénévolence est dénommée « complément spécifique de retraite ».

> En 2007, la bénévolence disparaît au profit d'une cotisation sur le salaire nominal et sur les allocations exceptionnelles et donc d'un calcul de la retraite sur les deux éléments de rémunération (+ 14 % en valeur absolue), donc notre complément de pension est intégré de façon pérenne dans le calcul de la retraite. Mais notre régime de retraite connaît des reculs très importants : allongement de la durée de cotisation, décote...

En conclusion, notre Caisse de réserve s'est constituée bien avant la création de la sécurité sociale et le régime de retraite que nous connaissons aujourd'hui, et qui ne cesse d'être attaqué : 1993 réformes Balladur, 2003 loi Fillon, 2006, attaques contre les régimes spéciaux...

De l'histoire de notre Caisse de réserve, nous tirons deux enseignements : le premier est que les gouvernements successifs de la Banque ont eu à cœur, souvent par paternalisme, d'être en avance sur leur temps : un message très clair au gouverneur Noyer...

Le second est que les acquis sociaux sont sujets à des attaques régulières des forces conservatrices et du capital. Ce n'est que grâce aux luttes de nos aînés que ces conquêtes sociales ont été préservées et améliorées.

Il nous appartient donc de poursuivre le combat pour poursuivre l'écriture de l'histoire sociale de la France et de la Banque de France.

*Jean-Louis Corvaisier
à partir des travaux de Bernard Méchin*

8 juillet 2005

> Au lendemain de son congrès, la CGT Banque de France publie ses revendications pour garantir l'avenir du régime de retraites spécifique de la Banque : des dotations régulières de l'État au capital de la Caisse

de réserve pour assurer son équilibre financier à long terme ; l'élargissement de l'assiette des cotisations aux allocations exceptionnelles et aux primes, assortie d'une compensation intégrale en pouvoir d'achat des salaires ; une évolution de la « bénévolence ».

13 juillet 2005

> Le gouverneur Noyer reçoit les syndicats pour lancer la réforme des retraites de la Banque. Le jour même, la CGT (rejointe par la CFDT) convoque les premières assemblées générales du personnel pour informer et lancer la mobilisation.

La Caisse de réserve

En théorie, la Caisse de réserve des employés de la Banque de France est fondée sur le principe de la capitalisation. Les cotisations des actifs (7,85 % des rémunérations) alimentent un capital, et le revenu du placement de ce capital sert à payer les retraites.

En réalité, ces revenus sont insuffisants pour faire face au montant réel des retraites à payer (415 millions d'euros en 2009), et la Banque, comme elle s'y est engagée solennellement, comble l'écart par une subvention. Financièrement, tout se passe donc comme si la Banque payait une cotisation patronale.

Avec la réforme de 2007, trois changements majeurs sont intervenus. D'abord, nos droits à pension ont été gravement dégradés avec, en particulier, l'augmentation de la durée de cotisation et l'instauration d'une décote. Ensuite, l'ancien complément de retraites, baptisé « bénévolence », est désormais intégré dans la pension, au même taux pour tous les agents. En contrepartie, l'assiette des cotisations a été élargie aux éléments fixes de paye constitués par les allocations spéciales, la prime de bilan, la prime de productivité et le complément uniforme à la prime de bilan.

Enfin, la Banque s'est engagée dans un programme de renforcement du capital de la Caisse de réserve. C'est pour elle un moyen

de remplir son engagement historique de financer les retraites de ses agents, tout en maintenant le principe d'une caisse autonome. L'objectif, à terme, serait que le montant du capital de la Caisse de réserve soit égal à la dette globale représentée par l'engagement de la Banque à payer les retraites actuelles et futures de ses employés. Les ressources nécessaires à cette « recapitalisation » de la Caisse de réserve sont puisées dans les bénéfices annuels de la Banque, sachant que celle-ci s'est engagée à laisser une part « prépondérante » de ces bénéfices à son actionnaire, l'État. 886 millions d'euros au total ont ainsi été affectés à une « réserve spéciale » en 2008, 2009 et 2010, années particulièrement fastes pour les bénéfices de la Banque. Problème : que se passera-t-il lorsque ces bénéfices diminueront ? Autre problème : si la recapitalisation arrive à son terme, l'État ne sera-t-il pas tenté de mettre la main sur la Caisse de réserve, son intégration dans le régime général pouvant alors se faire à coût nul pour les finances publiques ? Si une telle échéance devait se présenter, il est fort à souhaiter que cela arrive à un moment où les revendications de la CGT pour une « maison commune » des retraites, alignant vers le haut les droits de toutes les catégories de salariés, auront été satisfaites. Sinon, nous risquons de vivre une nouvelle dégradation sociale majeure.

Comment ça marche ?

Quel

Le relevé de conclusions signé en novembre 2006 par le gouvernement de la Banque et six organisations syndicales stipule que les futures modifications du régime de retraites des fonctionnaires seraient transposées à la Banque. Connaissant le projet du gouvernement pour la fonction publique, on peut donc faire la liste des modifications qui seraient apportées à notre régime si ce projet était adopté dans son état actuel. Il ne s'agit là, cependant, que d'une hypothèse théorique. Ce qui se passera en réalité dépendra de deux choses : le contenu final de la réforme gouvernementale, et les conditions de sa transposition à la Banque.

des

4 octobre 2005

> Journée de grève interprofessionnelle. 60 % des agents de la Banque y participent.

18 octobre 2005

> *Les Échos* annoncent que le gouvernement a décidé de mettre fin à l'autonomie du régime de la Banque. Des assemblées générales sont aussitôt convoquées.

Le gouverneur doit recevoir d'urgence les organisations syndicales pour démentir les informations parues dans la presse.

24 octobre 2005

> Dans un bulletin intitulé « Ce que nous voulons », la CGT propose que les sept organisations syndicales défendent ensemble un ensemble de contre-propositions au projet du gouverneur.

impact à la Banque

d'une réforme

Les principales mesures du projet Sarkozy-Fillon-Woerth qui induiraient une modification du régime de la Banque

> Relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite : pour les fonctionnaires comme pour les salariés du privé, il augmenterait de 4 mois par an à partir du 1^{er} juillet 2011 pour les agents nés en 1951, pour atteindre 62 ans en 2018.

> Relèvement parallèle de l'âge d'annulation de la dé-

cote pour atteindre 67 ans en 2023.

> Passage de 55 à 57 ans de l'âge de départ des ouvriers papetiers, des chauffeurs convoyeurs et des ouvriers imprimeurs ayant travaillé 20 ans en H24. Pas d'autre prise en compte de la pénibilité du travail, sauf pour les agents « physiquement usés au moment du départ à la retraite », pour reprendre l'expression du document gouvernemental, c'est-à-dire pour les agents pouvant prouver un taux d'incapacité d'au moins 20 % en consé-

quence d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

> Passage du taux de cotisation salariale de 7,85 % à 10,55 % d'ici à 2020. Soulignons que pour les fonctionnaires cette augmentation s'applique seulement au traitement de base, hors primes, alors qu'à la Banque, depuis 2007, l'assiette des cotisations inclut l'ensemble des éléments fixes de paye constitué par les allocations spéciales, la prime de bilan, la prime de productivité et le complément uniforme à la prime de bilan.

> Mise en extinction du dispositif permettant un départ sans condition d'âge pour les parents de trois enfants ayant quinze ans de service. La faculté de départ sans conditions d'âge reste en vigueur pour les parents ayant trois enfants au 1^{er} janvier 2012. Après le succès de la journée de grèves et de manifestations, Nicolas Sarkozy a dû opérer un premier recul : il a annoncé que les parents se situant à moins de cinq ans de la retraite continueraient de bénéficier de la faculté de départ avant l'âge légal.

retraites

des fonctionnaires ?

2 novembre 2005

> Les six autres organisations finissent par adopter la proposition de la CGT et publient un document commun intitulé « Ce que nous voulons ».

24 novembre 2005

> Ce cahier revendicatif unitaire est adopté par un vote de 97 % des agents.

1^{er} décembre 2005

> 80 % du personnel de la Banque fait grève à l'appel des sept organisations unanimes.

4 décembre 2005

> Le gouverneur Noyer reconnaît la puissance du mouvement unitaire du personnel et s'engage à obtenir de l'État la garantie de la pérennité de notre régime de retraites.

Tirer les leçons

des

de 2003

La réforme des retraites de la Banque entrée en vigueur au 1^{er} avril 2007 s'est traduite pour le personnel par une régression sociale sans précédent.

serve et à renforcer son capital. Celui-ci a reçu des dotations substantielles à la faveur des bénéficiaires exceptionnels réalisés par la Banque en 2009 et 2010.

Pourtant, la mobilisation avait bien commencé : au 1^{er} décembre 2005, 80 % du personnel était en grève à l'appel de tous les syndicats, sans exception. Le gouverneur Noyer avait dû en tenir compte. Ainsi, le projet de suppression de la participation a été abandonné. La Banque a accepté un certain étalement dans le temps des effets de l'allongement de la durée de cotisation et de la décote. Elle a accepté l'instauration d'une prime compensant temporairement la perte de pouvoir d'achat entraînée par l'élargissement de l'assiette des cotisations. Des possibilités – mais à des conditions dissuasives – de rachat des années d'études et des périodes travaillées à temps partiel ont été instaurées, ainsi qu'un régime de cessation progressive d'activité à partir de 57 ans, comme dans la Fonction publique. Les agents qui bénéficiaient d'une possibilité de départ à 55 ans sans décote ont pu continuer à bénéficier de cette possibilité. Enfin, le gouverneur s'est engagé à garantir l'existence de la caisse de ré-

L'action menée en 2005 a donc été utile. Mais, à l'automne 2006, l'essentiel restait à discuter : l'application à la Banque de la réforme des retraites de la Fonction publique, avec l'allongement de la durée de cotisation, l'instauration d'une décote, l'alignement des pensions sur la hausse des prix à la consommation. Certes, échapper à cette régression pouvait paraître utopique, dès lors que la réforme s'était déjà appliquée aux salariés du privé et aux fonctionnaires. Pourtant, une voie était ouverte : lier la négociation sur les retraites de la Banque avec celles des autres régimes spéciaux. Le gouvernement de l'époque avait en effet annoncé que les négociations sur ces régimes interviendraient l'année suivante.

C'est ce que la CGT a demandé. Si les autres syndicats – en particulier le SNA – s'étaient joints à cette demande, le gouverneur n'aurait pas pu s'y opposer. Malheureusement, l'unité syndicale qui avait été si efficace jusque-là a cédé en 2006. Le SNA a préféré une stratégie corporatiste :

2005 et 2006

13 septembre 2006

> Le Premier ministre Dominique de Villepin déclare que le gouvernement n'a pas de projet de réforme des régimes spéciaux de retraites.

18 septembre 2006

> Le président de la République Jacques Chirac confirme les propos du Premier ministre et indique qu'il convient d'attendre le débat prévu par la loi pour 2008 sur l'ensemble des problèmes des retraites. La CGT propose alors – malheureu-

sement sans succès – que les sept syndicats de la Banque fassent leur unité pour demander au gouvernement de suspendre toute réforme des retraites de la Banque jusqu'à la discussion d'ensemble prévue en 2008.

20 septembre 2006

> Bernard Thibault, secrétaire général de la CGT, écrit à Dominique de Villepin pour soutenir cette demande.

mobilisations

accepter comme un « moindre mal » le projet du gouverneur Noyer. C'est ainsi qu'un « relevé de conclusions était signé en novembre 2006 par tous les syndicats, sauf la CGT, et que les agents de la Banque ont été privés des bénéfices des concessions arrachées au gouvernement par les cheminots et les agents de la RATP ou d'EDF (voir dans ce numéro l'article « SNCF, ce que la mobilisation a permis d'obtenir en 2007 ». Sans doute l'issue aurait-elle été différente si les syndicats signataires avaient accepté de consulter le personnel avant de signer le relevé de conclusions de novembre 2006 : c'est du moins ce qu'ont indiqué les résultats, certes partiels, de la consultation lancée par la seule CGT.

Aujourd'hui, l'heure n'est pas à se complaire dans l'évocation du passé, mais à en tirer les leçons. Pour la CGT, ces leçons sont claires : pour obtenir des résultats face au gouvernement de la Banque, il est essentiel de rester unis jusqu'au bout et de ne pas abandonner prématurément nos revendications. La garantie de l'unité syndicale, c'est que les syndicats veillent à consulter le personnel à chaque moment important des négociations.

Pour sa part, la CGT s'y engage.



ON N'A PAS FINI
DE SE BATTRE !



8 novembre 2006

> Alors que – du fait de l'absence d'unité syndicale – les négociations ont repris, une dernière journée de grève rassemble 56 % du personnel à l'appel de la CGT et du SNABF.

10 novembre 2006

> Six organisations (toutes sauf la CGT) signent avec le gouverneur Noyer un « relevé de conclusions » qui entérine l'alignement du régime de la Banque sur celui de la Fonction publique : passage progressif à 40, puis 41 ans de cotisation, instauration d'une décote-sur-

cote, dégradation violente des modalités de prise en compte des situations familiales, rupture de la solidarité entre l'évolution des pensions et celle des salaires, absence de reconnaissance de la pénibilité du travail pour la plupart des agents concernés.

23 novembre 2006

> 42 % des agents participent à une consultation organisée par la CGT. 85 % d'entre eux se prononcent contre la signature du relevé de conclusions.

SNCF

ce que la mobilisation a permis d'obtenir en 2007

Confrontés – un an après la Banque de France – à un projet de remise en cause de leur régime spécial de retraites, les cheminots, les agents de la RATP, ceux d'EDF et des autres régimes spéciaux ont riposté par une forte mobilisation à l'automne 2007. Leur détermination, et la solidarité entre les salariés de ces différentes entreprises a obligé le gouvernement et les directions d'entreprises à de véritables négociations. À l'issue de ces négociations, une réforme a bien été mise en application mais les salariés ont obtenu de telles compensations que, dans les faits, leurs droits en matière de retraites ont été peu affectés. La Cour des comptes s'est même plainte que la réforme de ces régimes spéciaux n'ait pas fait faire d'économies à l'État ! Voici quelques exemples de ce que les cheminots ont obtenu :

Mesures salariales

Création d'un échelon supplémentaire (3,6 % d'augmentation de la rémunération mensuelle et de l'indemnité de résidence) pour les agents partant en retraite en remplissant certaines conditions d'ancienneté.

Mesures de déblocage de fin de grille

Création d'un complément de rémunération de 3 % du traitement mensuel pour les agents placés sur la dernière position de rémunération de leur qualification, dès lors qu'ils auraient plus de cinquante ans et plus de cinq ans d'ancienneté dans leur dernière position.

Mesures de déroulement de carrières

Enveloppe supplémentaire de promotions en qualification et de changement de niveaux pour environ 2 000 agents en 2008 et 2009.

Majoration de fin de carrière

Augmentation du traitement mensuel de 0,5 % par semestre au-delà de l'âge d'ouverture des droits à la retraite, dans la limite de sept semestres.

Augmentation de différentes primes

Toutes ces mesures sont intégrées dans le salaire servant d'assiette au calcul des cotisations de retraite.



2 février 2007

> Signature du décret réformant le régime de retraites de la Banque.

1^{er} avril 2007

> Entrée en vigueur de la réforme.

Octobre 2007

> Début de la négociation sur la réforme des autres régimes spéciaux.

Novembre 2007

> Un puissant mouvement de grève impose de réelles négociations à la SNCF, à la RATP, à EDF...

2008

> Les agents de ces entreprises obtiennent de nombreux avantages compensant quasi intégralement les conséquences de la réforme de leurs régimes de retraites. La Cour des comptes observera dix-huit mois plus tard – pour le déplorer – que les

nouveaux régimes se traduisent par des dépenses en faveur des agents plus élevées que le régime antérieur !

DOSSIER

Mesures sur les pensions

Alors que les pensions sont théoriquement alignées sur l'évolution des prix à la consommation, l'État propose que chaque année l'évolution des pensions SNCF soit examinée spécialement à l'occasion d'une réunion du Conseil d'administration de la caisse de retraites SNCF et donne lieu à une délibération adressée au gouvernement.

Pensions de réversion

Comme première étape, la pension de réversion du minimum de pension est revalorisée, sur trois ans, de 50 % à 54 % (soit 8 % d'augmentation). Une pension d'orphelin (10 % de la pension directe jusqu'au 21^e anniversaire) est créée.

Décote

L'« âge pivot » (âge à partir duquel il n'est pas appliqué de décote) a été ramené à 57,5 ans, soit 2,5 ans après l'âge légal de départ. Rappelons qu'à la Banque, à l'issue de la réforme d'avril 2007, cet âge sera de 65 ans (cinq ans au-dessus de l'âge légal) et qu'il est menacé de passer à 67 ans si le projet gouvernemental finit par s'appliquer.

La mobilisation a permis aux cheminots d'obtenir encore d'autres mesures en matière d'avantages familiaux, de rachat des années d'études avec participation financière de la SNCF, de prise en compte de la pénibilité...



Voilà autant de résultats dont nous avons été privés par le refus du gouvernement de la Banque de lier les négociations dans notre entreprise avec celles des autres régimes spéciaux. Sans doute la réaction du gouverneur aurait-elle été différente si la CGT n'avait pas été seule à le demander. Une leçon à retenir dans le contexte d'aujourd'hui !

Avril 2010

> Le gouvernement Fillon annonce une nouvelle réforme d'ensemble des retraites en France, y compris pour le régime de la fonction publique. Il annonce que l'augmentation de la durée de cotisation ne s'appliquera aux régimes spé-

ciaux qu'en 2018, au terme de la mise en application des réformes négociées en 2007-2008.

29 juin 2010

> Au CCE, le gouverneur Redouin confirme que le gouverneur recevra les syndicats en septembre pour une « concertation » sur l'application à la Banque de la réforme des retraites de la fonction publique.

Ce qu'a dit le gouverneur...

Communiqué de la Direction de la Communication Service de la Communication interne et institutionnelle

Comme il s'y était engagé à l'issue du CCE des 29 et 30 juin dernier, le gouverneur Christian Noyer a reçu ce jour la conseillère générale représentant le personnel et les organisations syndicales sur l'évolution du régime de retraites.

Le gouverneur a tout d'abord rappelé que la transposition, en 2007, dans notre régime de retraite, des règles de la Fonction publique avait permis à la Banque et à ses agents :

- de conserver une caisse de retraite autonome tout en mettant en place progressivement une couverture financière complète des engagements de retraite grâce à un très fort engagement de l'État : ce taux de couverture est désormais de 51 % ;
- de donner une assise juridique à des éléments de pension qui, représentant 30 % de la retraite, en étaient alors dépourvus ;
- de maintenir le calcul de la pension sur la base du traitement des 6 derniers mois d'activité ;
- ou encore de revaloriser les retraites sur la base de l'évolution de l'indice des prix.

Il avait alors été prévu que les modifications qui viendraient à être apportées au régime de la Fonction publique seraient transposées dans le régime de la Banque. Le gouverneur a confirmé, comme cela a été indiqué lors du dernier CCE, que tel serait bien le cas mais sans qu'il y ait application automatique et littérale des textes applicables à la Fonction publique.

Faux ! L'État garde « une part prépondérante » des bénéfices de la Banque. De toute façon, un engagement financier aurait été nécessaire pour équilibrer les ressources et les dépenses de la Caisse de réserves.

Faux ! Cette règle s'applique au secteur privé depuis la réforme Balladur de 1993. Elle constitue une grave régression sociale : les retraités ne bénéficient plus des gains de productivité ! La perte de pouvoir d'achat à long terme est de 20 % selon l'OCDE !

Vrai ! En effet, le gouverneur s'appuie sur le « relevé de conclusions » signé par tous les syndicats, sauf la CGT, en 2006, pour nous infliger la nouvelle réforme.

Christian Noyer est pressé
Il a dit aux syndicats qu'il espérait finir cette « concertation » avant la fin 2010 !



et ce qu'il s'est bien gardé de dire !

Faux ! C'est la mobilisation du personnel, dans l'unité (80 % de grévistes à l'appel de tous les syndicats le 1^{er} décembre 2005), qui a amené le gouverneur à s'engager sur la préservation de notre régime spécial.

« Naturellement » ! Notre gouverneur a de ces mots ! Qui va nous faire croire que la réforme Woerth-Sarkozy est « naturelle » ?

Le gouvernement a déjà reculé sur ce sujet : les parents à moins de cinq ans de la retraite conserveraient le bénéfice de cette disposition. Il faut donc continuer pour l'obliger à reculer davantage !

Pourquoi si tôt, alors que les autres régimes spéciaux ont jusqu'à 2016 pour mener des négociations ?

Vrai ! Là, pas de cadeau, on applique brutalement le « relevé de conclusions » de 2006.

Le gouverneur a fait part des orientations qu'il privilégiait dans ce contexte :

– s'agissant du relèvement progressif de deux ans des âges légaux de la retraite (à 62 ans pour l'âge minimum de départ et à 67 ans pour l'âge du taux plein), il serait tenu compte du décalage de 3 ans existant depuis 2007 avec le calendrier de la Fonction publique, ce qui reviendrait à modifier progressivement les âges légaux à la Banque **à compter de 2014 – a minima –** au lieu de 2011 ;

– en ce qui concerne la durée de cotisation, le régime des retraites de la Banque prévoyant d'ores et déjà sa majoration « d'un trimestre par semestre dans la limite du nombre de trimestres exigés des fonctionnaires de l'État », l'allongement pourrait se faire **naturellement** pour atteindre 165 trimestres au 1^{er} semestre 2014 ;

– le relèvement progressif du taux de cotisation (+ 0,27 % par an sur 10 ans) serait appliqué à la Banque **au même rythme et selon le même calendrier que pour la Fonction publique**, c'est-à-dire à partir de 2011 ;

– s'agissant de la fermeture du dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants ayant réuni 15 années de service, **l'application de cette mesure à la Banque pourrait être différée à fin 2011** ;

– la transposition dans le régime de la Banque des mesures qui seront retenues pour la Fonction publique serait précédée d'une phase de concertation avec les organisations syndicales qui interviendrait **après promulgation de la loi réformant au plan national les régimes d'assurance vieillesse** ; c'est à l'issue de cette concertation que le décret de réforme du régime de la Banque serait pris.

ESSEYEZ DE VOUS SOUVENIR
DE CE QUE VOUS AVEZ BIEN PU
FAIRE DE TOUTS CES TRIMESTRES MANQUANTS!



ATTENTION
VOUS NE DEVEZ PAS
CONFONDRE
DEPART ANTICIPÉ
ET RAS-LE-BOL!



Ce que vous nous dites Les questions



« Réforme inéluctable » ou solutions alternatives ?

« Partout en Europe, on allonge la durée du travail, donc on ne peut pas se soustraire aux mêmes mesures en France. »

« Il y a de moins en moins d'actifs et plus de retraités, donc il faut que les actifs contribuent davantage. »

« Ce qui m'inquiète encore plus, c'est d'avoir entendu à plusieurs reprises des jeunes considérer que le report de l'âge de la retraite était cohérent... »

L'argument gouvernemental selon lequel « la démographie » nous contraindrait à dégrader notre régime de retraites est grossier. Certes, il y aura bien, selon toutes les prévisions sérieuses, une augmentation du nombre de retraités par rapport au nombre des actifs à mesure que les générations nombreuses nées dans les années cinquante et soixante vont atteindre l'âge de la retraite. Il faudra donc dépenser davantage pour les retraites. Toute la question est de savoir si notre économie est capable de faire face à ces dépenses supplémentaires. Notre système de retraites a été mis en place à la Libération, à une époque où la France était ruinée par la guerre. Depuis, des gains de productivité énormes ont été réalisés. Ils ont permis de doubler la part des retraites dans le PIB entre 1960 et l'an 2000. Pourquoi ce qui était supportable pour l'économie il y a quarante ans ne l'est-il plus aujourd'hui ? Parce que cette économie, ce capitalisme financiarisé, est profondément en crise. Il faut donc s'attaquer aux causes de la crise, et en premier lieu au chômage : il faut obliger les entreprises et les banques à consacrer leurs moyens financiers au développement de l'emploi, de la création de richesses réelles et à la protection de l'environnement, au lieu d'alimenter l'incendie des crises financières avec le carburant du crédit. C'est la logique profonde des propositions de la CGT.

« Autre idée, ancienne mais toujours d'actualité : toutes ces machines mécaniques, informatiques... qui remplacent avantageusement la main-d'œuvre pourraient être taxées sur la même base... »

« Pour payer les retraites, on n'a qu'à taxer les profits boursiers et faire payer aux patrons des taxes sur les machines qui ont remplacé le travail de l'homme et créé le chômage ! »

Tout à fait d'accord. C'est ce que propose la CGT lorsqu'elle préconise, par exemple, une modulation des cotisations patronales en fonction de la politique d'emploi des entreprises : si l'entreprise délocalise et remplace des emplois par des machines, elle payera plus cher. Si elle économise sur

les machines, les matières premières, les dépenses énergétiques, pour pouvoir embaucher et former ses salariés, le barème des cotisations l'y encouragera.



Les jeunes

« Il faut mettre les jeunes au boulot; un jeune au boulot bien payé, c'est une cotisation acquise pour 40 ans et vu mon âge actuel, je ne serai plus là dans 40 ans, et ce qui vaut pour moi maintenant vaudra pour lui dans 40 ans... »

« On veut faire travailler les gens après 60 ans alors que les jeunes n'ont pas de travail ! Où est la logique ? Elle ne semble même pas financière car si l'on remplace un départ sur deux ou sur trois, je pense que cela coûte moins cher que de garder trois employés de plus de 60 ans et de payer le chômage des jeunes... »

« Il me semble, en plus, qu'il n'est pas sain pour notre société d'avoir des jeunes qui ne travaillent pas. »

« Quel avenir pour nos enfants si les vieux que nous sommes leur prennent le travail qui devrait légitimement leur revenir ! Devront-ils cotiser 50 ans avant d'espérer prendre leur retraite ! »

Les jeunes peuvent avoir l'impression qu'il est prématuré de s'intéresser à leur retraite, qui représente pour eux une perspective lointaine. Mais les principales victimes de ce que prépare le gouvernement, ce sont bien les nouvelles générations, qui subiront les conséquences de la réforme pendant toute une vie professionnelle. C'est donc dès à présent, dans la lutte, que doit s'exercer la solidarité entre les générations.



Le « ras-le-bol » des « seniors »

« Le contrat en entrant à la Banque (il y a plus de 30 ans) = 37,5 ans de cotisations et le départ à 60 ans. On peut considérer que ce contrat est rompu si les nouvelles mesures nous sont appliquées ? Quelle compensation ? »

« On ne change pas la règle du jeu en cours de partie... »
« Sincèrement, je ne m'intéresse pas encore au sujet, je ne connais même pas le régime BDF. J'observe simplement que beaucoup de mes collègues de plus de 50 ans n'ont que l'envie de « se barrer » en tête. »

Ces collègues ont connu une Banque paternaliste, fondée sur l'impératif du travail bien fait et sur la reconnaissance de la

que vous vous posez

conscience professionnelle des agents sous forme de bonnes conditions de travail et d'un régime social plus favorable que dans le privé. Aujourd'hui, les dirigeants de la Banque, oublieux de l'éthique du service public, prétendent aligner la gestion de la Banque sur les normes du « management » privé. Ces politiques ont des effets ravageurs sur les conditions de travail et sur la confiance des agents envers l'entreprise. Si l'on y ajoute la stagnation du pouvoir d'achat et l'indigence, jusqu'à présent, des politiques de promotion professionnelle, il n'y a rien d'étonnant que les agents les plus expérimentés, écœurés, n'aient plus d'autre aspiration que de partir. À l'inverse, la reconstitution de la motivation professionnelle va de pair avec la mise en œuvre de tous les moyens nécessaires à l'exercice de nos missions et à la mise en place d'un nouveau droit à la formation et à la promotion pour tous.

« Est-il impossible d'allonger la durée de cotisation sans toucher à l'âge légal de la retraite ? »

C'est ce que le projet gouvernemental aurait pu prévoir mais ce n'est pas le cas. Pour sa part, la CGT s'oppose à toute augmentation de la durée de cotisation et condamne le recul social sans précédent qu'a constitué le passage de 37,5 à 41 ans.



L'âge de départ

« Ma préoccupation principale concerne MA date de départ que je vais voir reculer chaque trimestre »

« Je travaille au surendettement en succursale et la pression est constante et croissante. Nombre des dossiers en hausse, sous-effectifs chroniques. SUREN2 et ses évolutions permettent une surveillance en direct des performances de chacun et des comparatifs entre agents, succursales, régions... difficilement contestables. L'individualisation des résultats induit une pression supplémentaire, surtout si les objectifs ne sont pas atteints. »

« J'aurais pu comprendre un projet ambitieux qui me montrait clairement qu'il pérennisait ma retraite et celle de mes enfants, et dans ce cadre j'aurais effectivement accepté des sacrifices, et notamment partir plus tard, cotiser plus. Mais comment accepter une loi dont le seul but est de donner un signe de rigueur aux marchés financiers pour redonner des couleurs au CAC 40 et sauver l'Euro ? »

« À quel âge toucherai-je ma retraite à taux plein ? 65 ans soit 25 ans + 40 annuités ! 66 ans ? ou même 67 ans ? »

Si on laisse faire le gouvernement et le MEDEF, il n'y aura pas de limite à l'allongement de l'âge de la retraite ! Alors,

pas question de baisser les bras, exigeons tous ensemble la retraite à 60 ans pour tous.



Fonction publique ou régimes spéciaux ?

Entrons-nous ou non dans le cadre des régimes spéciaux ?

Oui, c'est ce que stipule la législation en vigueur. Malheureusement, le gouvernement de la Banque n'en a pas tenu compte en 2006, lorsque la CGT a demandé que la négociation sur les retraites de la Banque ait lieu en même temps que pour la SNCF, la RATP, EDF, etc. Du coup, nous n'avons pas bénéficié des contreparties obtenues par les salariés de ces entreprises lors de leur mobilisation de 2007. Ne recommençons pas cette erreur en 2010 !

« Si les autres régimes spéciaux ne sont pas réformables avant 2018, pourrions-nous obtenir de Noyer la garantie de ne pas être réformés avant 2017 (puisque nous avons été réformés 1 an avant ces autres régimes) ? »

Le 6 septembre, devant les syndicats, le gouverneur Noyer a donné sa réponse à cette question. Il s'est appuyé sur la signature du « relevé de conclusions » de 2006 par six syndicats (tous sauf la CGT) pour justifier l'application immédiate de la nouvelle réforme des retraites de la Fonction publique. Seule serait retardée (jusqu'en 2014, a-t-il dit) l'augmentation de l'âge légal de départ. Pourtant, dans les autres régimes spéciaux, le projet de loi actuel laisse un délai jusqu'en 2017 pour conclure des négociations.



Carrières courtes, carrières longues

Pour les carrières courtes qui à 62 ans (voire 65 ans) n'auront pas assez d'annuités pour prétendre à une retraite pleine, qu'en est-il des rachats d'années d'études ?

Dans le régime actuel de la Banque, il existe une possibilité de rachat des années d'études (jusqu'à 12 trimestres) mais le coût est très élevé : selon l'âge auquel cette demande est présentée, il faut payer entre un et quatre mois de traitement pour racheter un trimestre. Attention : les trimestres d'études ne doivent pas être concomitants avec des trimestres validés à cause d'un travail rémunéré (cela peut-être le cas de travail d'été tel que les jobs d'étudiants) : on ne comptera toujours que 4 trimestres par an.

Les questions que vous

Ce

Et pourtant, il y a un besoin criant ! La CGT revendique une retraite à taux plein à 60 ans pour tous. Cela suppose que les années d'études – et les années de « galère » auxquelles sont contraints de nombreux jeunes – soient prises en compte dans les modalités d'acquisition des droits à pension.

Le rachat d'années d'études est prohibitif. Avec un départ à 60 ans le rachat pouvait permettre de gagner quelques trimestres pour éviter une décote. L'âge étant toujours repoussé, le rachat est donc moins utile. C'est cher et cela ne rapporte pas gros (sauf pour les revenus très élevés)

« Au contraire, pour ceux et celles qui à 60 ans auraient totalisé 40 ans ou plus de cotisation, est-il envisageable de concevoir un système de « surcote » comme celui proposé jusqu'à présent par la Banque ? »

Nous ne sommes pas favorables aux systèmes des décotes-surcotes, qui ont pour but de forcer les salariés à travailler au-delà de l'âge légal. Nous préférons des embauches de jeunes, pour financer de bonnes retraites pour tous ! La surcote ne se calcule que sur les trimestres validés au titre de la durée d'assurance après l'âge légal de départ en retraite – 60 ans (ou 62 ans dans le projet du gouvernement) – au-delà du nombre de trimestres requis pour permettre d'avoir une pension à taux plein, et à compter du 1^{er} avril 2007.

« Les carrières longues à la Banque, avec, en plus des travaux pénibles dans une catégorie où, après 30 ans de bons et loyaux services, on a le dos en vrac, mais personne (les médecins), ne veut admettre que c'est à cause de notre travail, seront-elles défendues farouchement ? Je n'ai que 55 ans, j'ai commencé à 17 ans dans le privé et à 19 ans à la Banque. »

« Pour les carrières longues du fait d'un démarrage précoce d'activité professionnelle avant d'entrer à la Banque, un recul de l'âge légal n'est pas acceptable, certains auront déjà travaillé durant 43 annuités dès 60 ans. »

C'est vrai. C'est l'un des aspects les plus scandaleux de la réforme Sarkozy-Fillon-Woerth.



Multi-régimes

« Les carrières multiples devenant de plus en plus fréquentes, il serait judicieux de négocier des aménagements en faveur des salariés qui ont de moins en moins souvent des carrières linéaires et qui, au moment de la retraite, mettant bout à bout les différents régimes, se retrouvent largement pénalisés financièrement. »

Les années de travail dans une autre administration en tant qu'auxiliaire avant de rentrer à la Banque (cotisation IRCANTEC) peuvent-elles être rachetées au titre de la carrière BdF ? »

La validation des services effectués en qualité de non-titulaire n'est possible que pour les agents dont l'employeur était la Banque de France pendant cette période. Pour les agents stagiaires ou auxiliaires, il est possible de racheter ces périodes à condition d'en faire la demande dans l'année qui suit leur titularisation. Les concierges suppléants, les agents de surveillance et les agents d'entretien, lorsqu'ils sont nommés dans une catégorie du personnel titulaire de la BDF, peuvent demander la validation des services effectués comme non titulaire. Un différentiel de cotisations leur est calculé.

Les périodes de travail effectuées avant l'entrée à la BDF – pour les agents titulaires – seront à liquider auprès des régimes dont ils dépendent à l'âge légal du départ en retraite. Pour les agents ayant moins de 15 ans de Banque, ils perçoivent une part de leur pension en vertu d'un décret de coordination. La demande doit être effectuée auprès du Régime général à l'âge légal du départ en retraite. Le montant est calculé par la Sécurité Sociale mais payé par la Banque puisque nous avons conservé les cotisations.

La CGT propose que les agents ayant quinze ans d'ancienneté à la Banque bénéficient d'une retraite calculée selon les règles du régime de la Banque appliquées à toute leur carrière. À l'inverse, pour les agents ayant travaillé moins de quinze ans à la Banque, leurs cotisations au régime de la Banque seraient transférées sur leurs droits au titre du régime général.



Calcul des retraites

« Le futur calcul des retraites, et notamment un alignement sur le privé (25 meilleures années au lieu des 6 derniers mois), est le sujet le plus préoccupant pour moi.

Pourrait-on, par exemple, calculer notre retraite sur les dernières années travaillées et non les six derniers mois, si une telle mesure était prise d'ici à un départ effectif ? »

Finalement, le gouvernement a choisi de ne pas remettre en cause le calcul de la pension des fonctionnaires sur les six derniers mois ; mais son projet prévoit d'augmenter le montant de la cotisation de 3 % en dix ans. On pourrait peut-être le comprendre si la perte de pouvoir d'achat ainsi occasionnée était compensée par une revalorisation des salaires. Mais l'intention du gouvernement est toute contraire : il a déjà annoncé le gel des salaires dans la Fonction publique en 2011 ! C'est inacceptable. La question se pose dans des termes identiques à la Banque.

vous posez que vous nous dites

Rappel : depuis le 1^{er} avril 2007, nous cotisons sur une assiette élargie, c'est-à-dire que nous cotisons aussi sur les différentes primes, allocations spéciales. Cette assiette dépend de l'indice de traitement au moment du départ en retraite (à condition que le dernier indice ait été obtenu au moins 6 mois avant la date de départ).



Mères de trois enfants totalisant 15 ans de service

« Je suis mère de trois enfants et j'ai 28 ans d'ancienneté. Je suis inquiète quant à la possibilité de départ anticipé dont je pouvais bénéficier avant la réforme, et également, si elle est maintenue, quant au calcul du montant. La décote sera-t-elle appliquée ? »

La suppression de la faculté de départ avant 60 ans pour les mères de trois enfants est une des dispositions les plus choquantes du projet. Selon les textes présentés au Parlement :

- pour les agents qui ne rempliront pas les conditions au 1^{er} janvier 2012 (moins de 15 ans ou moins de trois enfants), le droit disparaîtra ;

- si les conditions sont déjà remplies et si la demande est formulée avant la promulgation de la future loi (en principe, fin de l'année 2010), le départ est possible pour les mères de familles (ou pour les pères ayant pris au moins deux ans de congé parental), dans les conditions qui étaient en vigueur à la date où les conditions ont été remplies (quinzième année de service ou naissance du troisième enfant). Par exemple, si les conditions étaient remplies en 2002, le calcul de la pension s'effectuera sans décote et sur la base d'une durée de 37,5 ans de cotisations pour atteindre le taux plein ; si les conditions sont remplies avant le 1^{er} janvier 2012 mais que la demande est formulée après la promulgation de la future loi, le droit pourra être exercé mais selon le régime en vigueur à la date de la demande (calcul de la pension sur la base d'une durée de 41 ans pour obtenir une pension complète, application d'une décote, non prise en compte des enfants nés avant l'entrée de leur mère dans la Fonction publique...). Les enfants nés avant la date d'entrée à la Banque peuvent être pris en charge par le régime général au moment de la liquidation des droits à l'âge légal de départ. Revenir sur ces dispositions scandaleuses sera l'un des objets importants des mobilisations à venir. Le président de la République a déjà opéré un premier recul après la grande journée de grèves et de manifestations du 7 septembre : il a déclaré que les agents à qui il reste moins de cinq ans à travailler d'ici l'âge de la retraite continueraient de bénéficier du dispositif.

« Des négociations auront lieu en septembre ; il est probable que j'aie à prendre dans les prochains mois la décision : partir de suite ou rester 14 ans... »

Y aura-t-il par exemple, au moins possibilité de calcul personnalisé du montant de la retraite selon la date de départ (avant/après) pour aider les personnes dans mon cas à prendre cette difficile décision ? »

Si ces dispositions s'appliquent, les agents dans votre situation auront en effet une décision personnelle difficile à prendre, d'autant que chaque situation sera différente (nombre d'années travaillées à temps plein, à temps partiel...). Nous sommes d'accord pour exiger que l'administration de la Banque mette à disposition des agents des outils de calcul du montant de la pension suivant le choix effectué, comme il en existe dans la Fonction publique.

En tout état de cause, nous ne pouvons que vous conseiller fortement de suivre attentivement les évolutions du projet, dans la Fonction publique et à la Banque, et de rassembler les éléments nécessaires au dépôt de votre demande, au cas où vous devriez la déposer d'urgence.

« D'autre part, lors de la rencontre avec la Banque, il faut absolument qu'un délai de 6 mois soit donné aux agents pour pouvoir faire leur lettre, ou raccourcir ce délai comme cela a été fait lors de la dernière réforme ».

Le cas échéant, il faudra le demander et on voit mal au nom de quoi la Banque prétendrait le refuser.



Travailleurs handicapés

« La réforme des retraites ne parle pas des travailleurs sous statut de travailleurs handicapés. La loi Fillon précisait qu'un travailleur handicapé ayant travaillé 30 ans reconnu comme tel, pouvait partir à 55 ans. Ce statut restera-t-il inchangé et devront ils attendre 57 ans ? »

« Reconnu par la COTOREP comme travailleur handicapé de la classe B, je travaille à temps partiel (60 %) pour des raisons de santé et j'ai un poste aménagé à mon travail. Je suis né en 1958. Je n'ai pas de pourcentage d'invalidité. Peut-être que pour ce type de cas il y aura des dérogations ? »

Aucune disposition dans ce sens ne figure dans le projet gouvernemental. Pourtant, la reconnaissance des droits des travailleurs handicapés passe aussi par des améliorations en matière de retraites. Cela fait partie des objectifs de l'action syndicale.

Ce que vous nous dites

Les questions

Depuis 2007, les agents handicapés peuvent bénéficier d'un départ anticipé avant 60 ans et d'une majoration de pension proportionnelle au temps de service accompli alors qu'ils étaient atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 80 %.



Pénibilité

« *Ma génération est en train de découvrir la réalité de l'usure professionnelle... La préoccupation majeure est de ne pas devoir travailler plus longtemps alors que personne ne s'en sent capable...* »

« *Tous les travaux ne sont certes pas pénibles, mais au bout de 40 ans de travail, les gens sont fatigués. Le rythme de vie et de travail a changé, les temps de transports sont allongés, le stress est beaucoup plus présent qu'il y a 20 ans. Et à un certain âge, on a envie de faire autre chose.* »

S'alignant sur le MEDEF, le gouvernement a refusé, jusqu'ici, de prendre en compte la pénibilité des métiers. Seuls les salariés pouvant produire un certificat d'invalidité d'au moins 10 % à la suite d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail auraient droit à une certaine prise en compte de la pénibilité de leur travail. Les conséquences à long terme de l'exposition des salariés à des conditions de travail pénibles ou à des matériaux dangereux sont délibérément ignorées. Quel cynisme ! Quel recul par rapport à certaines formes de reconnaissance de la pénibilité existant à la Banque (possibilité de départ à 55 ans pour certaines catégories). Il faudra lutter avec acharnement et avec persévérance pour que ces acquis ne soient pas mis en cause, et pour que la situation de toutes les catégories soit enfin prise en compte.

« *Situation des personnes exposées à la pénibilité (exemple : agent de caisse)* »

Les agents chargés de l'entretien des billets ont connu, au cours des dix dernières années, une réduction de la diversité de leurs tâches et une augmentation de la pénibilité qui se mesurent de façon dramatique dans la montée des troubles musculo-squelettiques et autres maladies professionnelles. Des mesures sont à prendre d'urgence pour prévenir la pénibilité du travail : respect du règlement général des caisses (RGIII, POT), respect des normes constructeur pour la production sur les machines, rotation effective des postes de travail, abandon des objectifs individuels de production dans les évaluations annuelles, développement de la promotion

interne, et surtout mise en conformité des effectifs avec les besoins.

Mais l'exercice de travaux pénibles pendant de longues années doit aussi avoir pour contrepartie une réduction de la durée du travail, au niveau de l'ensemble de la carrière (départ anticipé) ou au niveau de la semaine de travail (temps partiel rémunéré comme un temps plein, par exemple).

« *Pour nous, pompiers à la Banque depuis plusieurs années, nous nous demandons si notre travail est classé comme pénible (travail de nuit)... Nous travaillons jour et nuit en horaires décalés ainsi que les week-ends et jours fériés sans un sou de plus. L'âge de départ anticipé nous sera-t-il appliqué?*

« *En plus, la plupart des agents ont commencé à travailler avant 17 ans... Peut-on cumuler les deux avantages et partir plus tôt ?* »

Aucune de ces demandes ne figure dans le projet du gouvernement. Les pompiers ont donc des motifs particulièrement forts de se mobiliser pour que leurs revendications soient prises en compte dans les futures négociations.

« *Après avoir fait plus de 20 ans aux convois de la BdF, je peux prétendre à partir à 55 ans. Qu'en sera-t-il ?* »

Si les dispositions du projet de loi sont transposées telles quelles à la Banque, on peut supposer que cet âge passera à 57 ans. Mais il y aura des négociations. Tout dépendra du rapport des forces qui pourra être réalisé dans le pays comme à la Banque.

« *Pénibilité : dégradation des conditions de transport depuis 30 ans (ex : ligne A du RER : 1979 = 2 h/jour, 2010 = 2 h 30)* »

Il s'agit là d'un facteur particulièrement significatif de stress et de pénibilité pour le plus grand nombre... mais rien dans le projet gouvernemental n'indique la moindre intention de le prendre en compte !



Préretraite

« *Concernant les retraites à la Banque, née en 1953 et étant en fonction à Chamalières, je déplore qu'après m'avoir demandé de m'engager pour un éventuel départ en préretraite à 53 ans, la direction de la Banque*

que vous vous posez

trouve normal de me maintenir en activité jusqu'à 60 ans et maintenant 61 ans. »

Cela confirme bien le cynisme de plans « sociaux » qui avaient pour seul but de supprimer mille emplois.

Les agents actuellement en préretraite bénéficient au moment de leur départ en retraite de trimestres supplémentaires non cotisés pour que le taux de pension accordé soit identique à celui qui leur avait été promis au moment de leur engagement en PSE et qu'ils ne pâtissent pas de la réforme de 2007.



Cessation progressive d'activité

« La CPA proposée jusqu'à présent est, à mon avis, complètement inintéressante et je vois donc la fin de carrière reculer à mesure que j'avance en âge... »

Nous revendiquons avec force l'instauration de nouvelles formules de CPA pour

- permettre aux agents qui le souhaitent de bénéficier de régimes réellement attractifs (exemple : mi-temps rémunéré à 70 % comme cela s'est pratiqué dans les PSE du réseau) ;
- reconnaître la pénibilité particulière de certains métiers (avec des formules qui pourraient aller, par exemple, jusqu'à 25 % rémunérés à 80 %).

« Pour les agents qui souhaitent partir en cessation progressive d'activité, s'ils la signent aujourd'hui, quelles seront pour eux les conséquences d'un recul de l'âge légal ? »

Il est difficile de répondre à cette question. Le projet de loi ne contient pas de disposition explicite dans ce domaine mais tout indique que l'intention du gouvernement est de repousser l'âge ouvrant droit à la CPA des fonctionnaires parallèlement à l'élévation de l'âge légal. Si la même réforme s'applique à la Banque, les agents qui souhaiteront travailler en CPA après l'entrée en vigueur de la réforme seront probablement contraints d'attendre deux ans de plus. Qu'en sera-t-il des agents déjà en CPA ? On voit mal comment la Banque les obligerait à reprendre une activité à temps plein pour quelques mois. La situation est encore plus incertaine pour les agents qui feraient leur demande aujourd'hui pour une date de départ qui serait postérieure à l'entrée en vigueur de la future législation. La meilleure solution – celle pour laquelle nous devons nous battre – est une amélioration substantielle du dispositif de CPA.



Plan de sauvegarde de l'emploi

« Pour les agents partis en mi-temps de longue durée dans le cadre du PSE, et qui avaient calculé que la durée de leur engagement à mi-temps les conduirait jusqu'à la retraite, à quelle date pourront-ils partir en retraite si l'âge légal est repoussé à la Banque ? Va-t-on leur prolonger les mêmes conditions ? (ex : agent en plan social 50 % payé 70 %) »

Ce sujet est important. Il fait à coup sûr partie de ceux qui devront faire l'objet de négociations à la Banque.



Autres

« ... Entre une personne à mi-temps à la BdF et une personne à mi-temps cotisant au régime général, il existe une différence dans le décompte du nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la retraite ? »

Non, il n'y a pas de différence quant à la durée d'assurance, qui détermine si le nombre de trimestres est suffisant pour avoir une pension à taux plein, et si l'on peut échapper à la décote. Il peut y avoir des différences dans le niveau des cotisations payées pendant les périodes travaillées à temps partiel.

ATTENTION : ne pas comparer le régime général avec celui de la Banque ; les calculs de taux de pension sont complètement différents. Au régime général, vous pouvez valider 4 trimestres même si vous n'avez pas travaillé toute l'année ; cela dépend du montant des salaires. Le calcul s'effectue sur le salaire annuel moyen des 25 meilleures années. Effectivement, pour la durée d'assurance, on prend en compte la totalité des trimestres effectués dans les différents régimes pour déterminer la décote éventuelle.

« La pension de réversion : Quel est le niveau de la réversion dans le système des fonctionnaires ? Nous ne pouvons pas compléter notre pension avec la complémentaire ? »

À la Banque, le taux de la réversion est de 50 % et il n'y a pas de règles de cumul ; vous pouvez bénéficier de la pension de réversion même si vous percevez un salaire ou une autre réversion d'un organisme différent.

Les agents de la Banque peuvent s'inscrire à l'assurance complémentaire des fonctionnaires (la PREFON).

Les propositions de la CGT

À quel âge pourra-t-on demain partir à la retraite ? Avec quel montant de pension ? Comment assurer durablement le financement du système ? C'est pour répondre précisément à ces questions que la CGT formule les propositions qui suivent. Répondre aux besoins des salariés, des retraités, trouver les financements nécessaires, constituent la base des propositions de la CGT.

Garantir la possibilité de prendre sa retraite dès 60 ans

Compte tenu de l'entrée plus tardive dans la vie active, des difficultés des jeunes à trouver un premier emploi et des aléas de carrière plus nombreux aujourd'hui qu'hier, la concrétisation de cet objectif exige de nouvelles modalités d'acquisition des droits à la retraite qui doivent prendre en compte les années d'études et les périodes de précarité subies.

Pour y parvenir, la CGT propose de revoir le mode de calcul pour le régime général : retour à la moyenne des dix meilleures années pour le calcul du salaire de référence – au lieu des 25 meilleures aujourd'hui – et une actualisation des salaires portés au compte sur la base de l'évolution du salaire moyen et non des prix.

Des pensions d'au moins 75 % du revenu net d'activité pour une carrière complète

Justice et réduction des inégalités

Les salariés ayant effectué des travaux pénibles voient leur espérance de vie sérieusement diminuée : l'écart entre les ouvriers et les cadres est ainsi de sept ans aujourd'hui.

Pour réparer cette injustice, les salariés assujettis à des travaux pénibles doivent bénéficier d'un départ à la retraite anticipée en fonction de la durée d'exposition à la pénibilité.

De même les droits familiaux et conjugaux doivent être revus afin de ne pas perpétuer, lors de la retraite, les inégalités criantes concernant, en particulier, les femmes ayant eu des enfants.

Elle propose également que le revenu de retraite ne soit pas inférieur au Smic net pour une carrière complète et que la revalorisation des pensions se fasse sur la base du salaire moyen et non plus sur l'évolution prévisible des prix. Ce qui permettrait aux retraités de bénéficier des fruits de la croissance.

Cette idée, on l'entend de plus en plus dans les discussions sur la réforme des retraites. Et c'est tant mieux ! car c'est bien là, en effet, que réside la clé d'un financement sain des pensions – celles de la Banque comme celles de tous les salariés du pays.

Depuis trente ans, sous la pression des marchés financiers, un seul mot d'ordre guide la gestion des entreprises : rentabilité à tout prix pour les actionnaires ! moins de salaires, plus de profits ! Pour y arriver, chaque fois que cela a été possible, les hommes (et les femmes)

ont été remplacés par des machines (y compris les ordinateurs et les réseaux de communication).

Même à la Banque, on en a vu les effets à la Fabrication des billets (deux plans « sociaux » détruisant chacun 700 emplois), dans la mécanisation des caisses (avec les conséquences dévastatrices que l'on sait sur les conditions de travail), dans les fonctions de surveillance (le nouveau projet de « surveillance des sites à distance » va encore supprimer deux cents emplois dans une catégorie qui a fondu des deux tiers en quinze ans), mais aussi dans les gains de productivité

(avec suppressions massives d'emplois) réalisés dans les services statistiques, comptables et administratifs...

Les résultats sont là : en France, 7 points de PIB en plus pour les profits (et en moins pour les salaires) entre 1983 et 1990... Cela veut dire plus d'argent à placer sur les marchés financiers, donc des crises de plus en plus graves. Cela veut dire aussi que beaucoup d'emplois qui auraient pu être créés ne l'ont pas été, ou alors sous forme d'emplois précaires, sous-qualifiés et mal rémunérés. Autant de richesses créées en moins, et donc, entre autres, un déficit de coti-

Taxer les machines, pas les travailleurs !

Assurer le financement des retraites

Ces droits et garanties appellent des mesures précises pour les financer. Nous évaluons à 6 points de Produit intérieur brut (PIB) le niveau de ces ressources supplémentaires. Pour porter progressivement de 12 % à 18 % la part des richesses créées consacrée au financement des retraites, la CGT formule trois séries de propositions.

1 > Faire contribuer tous les revenus

Aujourd'hui, une part de plus en plus importante des revenus n'est pas soumise à cotisation (intéressement,

participation, stock-options,...). En 2009, la Cour des comptes évaluait ainsi à près de 10 milliards d'euros le manque à gagner pour nos caisses de protection sociale. En outre, la CGT propose que les revenus financiers des entreprises soient soumis à contribution.

2 > Une autre politique de l'emploi

Le financement des retraites et de la protection sociale en général est très dépendant du niveau de l'emploi. Un million d'emplois en plus c'est cinq milliards d'euros de rentrées de cotisations

supplémentaires pour les retraites. La France souffre d'un faible taux d'activité, elle arrive au 15^e rang européen, ce taux est inférieur à la moyenne de l'Union européenne. Il est particulièrement faible chez les moins de 30 ans et les plus de 50 ans. Cette situation appelle donc une politique de l'emploi d'une tout autre dimension que les « mesures » relatives à l'emploi des seniors, en prenant des dispositions véritablement efficaces pour l'emploi des salariés de 50 à 60 ans comme pour celui des salariés de moins de 30 ans.

3 > Augmenter et moduler les cotisations patronales

La CGT propose de compléter ces mesures par une réforme des cotisations patronales qui pourraient être modulées en fonction, notamment, des politiques d'emploi des entreprises. Elle propose également d'augmenter les cotisations patronales, de remettre à plat l'ensemble des exonérations (30 milliards d'euros en 2009). Enfin, il peut être envisagé, si nécessaire, une augmentation des cotisations salariées.

Bâtir une maison commune des régimes de retraites

Pour parvenir à la réalisation, dans chacun des régimes, des propositions formulées ci-dessus, la CGT propose l'édification d'une Maison commune des régimes de retraites.

Elle aurait pour rôle de solidariser l'ensemble des régimes de salariés au lieu de les opposer, afin de promouvoir, dans

chacun d'eux, un socle commun de droits et de garanties.

Une nouvelle gouvernance

Le mode de gouvernance des régimes de retraite est une raison majeure du recul de la confiance des salariés. Aujourd'hui le gouvernement et le MEDEF n'en font

qu'à leur tête. Le gouvernement s'efforce d'imposer le dogme de la réduction des dépenses publiques, et le patronat défend, de manière quasi obsessionnelle, la réduction du « coût du travail ».

Ces politiques concourent à la baisse des ressources affectées à la protection sociale.

Pour sortir de cette logique régressive, la CGT propose que cette Maison commune des retraites soit pilotée par des représentants des salariés, élus par ces derniers. Ce ne serait que revenir au principe originel de la sécurité sociale, combattu dès la première heure, par le patronat de l'époque.

sations pour financer la sécurité sociale et les retraites.

Le cœur des propositions de la CGT pour financer les retraites vise à inverser cette logique infernale : en finir avec les exonérations de cotisations sociales patronales qui ne soutiennent pas du tout l'emploi et incitent les entreprises à pratiquer de bas salaires. Moduler les cotisations patronales selon la politique sociale des entreprises : si elles licencient et privilégient l'emploi précaire et mal rémunéré, elles payeront plus cher. Si elles embauchent, forment leur personnel, reconnaissent les qualifications par une politique salariale favorable, elles payeront des cotisations allégées. Et compléter ce dispositif par une cotisation sur les revenus financiers des entre-

prises, afin de les inciter à réduire leurs placements financiers pour consacrer plus d'argent aux projets porteurs d'emploi et de création de richesses.

Il ne s'agit donc pas seulement de changer la répartition des richesses, mais surtout de dégager les moyens de dépenser plus pour les salaires, les services publics... et les retraites ! Y compris les retraites de la Banque, via la contribution de notre actionnaire l'État à la recapitalisation de notre Caisse de réserve.

Mais n'oublions pas non plus que le comportement des entreprises dépend énormément de la façon dont elles sont financées. Ce comportement ne sera pas du tout le même – et leur capacité de créer des richesses utiles non plus –

si elles doivent se procurer toutes leurs ressources sur des marchés financiers assoiffés de rentabilité, ou si elles peuvent compter sur des crédits bancaires bon marché, dès lors qu'elles investissent, non pour détruire des emplois, mais pour créer des richesses utiles avec des emplois qualifiés !

C'est tout l'enjeu des propositions de la CGT pour une politique monétaire sélective, privilégiant l'emploi et la croissance réelle contre les marchés financiers.

En agissant, comme nous le faisons, pour que la Banque de France prenne toutes ses responsabilités dans ce domaine au sein d'un pôle financier public, nous agissons aussi pour le financement des retraites !

www.cgtdbanquedefrance.org
Banque de France

Accueil Recherche Nous contacter Plan du site

LES PUBLICATIONS

- Les bulletins
- L'opinion
- Le billet
- Ligne ouverte

LES DOSSIERS

- Le mot au travail
- La crise financière

L'ESPACE PRATIQUE

- Faire grève

ILS NOUS DISENT

- Denis Durand
- Manya Dumas
- Bernard Thibault
- Le MEDEF EDVIGE
- Président du sénat
- LA R.S.A
- LA MEDEF
- La fin des 35 heures
- Une approche économique...
- La réforme B.D
- Christian Noyer
- La justice
- Autismes publics
- La justice
- Pour souche

29 - Un nouveau spectre hante la Banque: l'externalisation

14/09/2010

2010 - Bulletin n°29

Nous espérons que vous avez une santé de fer, qui vous a épargné toute relation avec le corps médical depuis le premier janvier 2008, date à laquelle notre régime d'assurance maladie a été transféré à la Sécurité sociale. Dans ce cas, vous avez échappé aux retards de remboursements, aux incompréhensions avec les professionnels de santé, aux problèmes de mise à jour de votre carte Vitale, au blavage du standard téléphonique de la SAM-SMCC submergé : félicitations !

Petit rappel des faits : face à la catastrophe, quelle fut la première réaction de la CGR ? Signer un contrat de sous-traitance avec une société de services basée à Bailleux pour externaliser 80 % du traitement des dossiers. Une véritable privatisation au moment où la SAMC s'apprêtait à réduire son effectif de 40 % en deux ans ! Que chiez-vous qu'il arrive ? Le chaos n'a fait qu'empirer pendant des mois, et la situation est encore loin d'être retournée normale aujourd'hui ! Externalisation ?

Votreurs: 20103

LA CGT

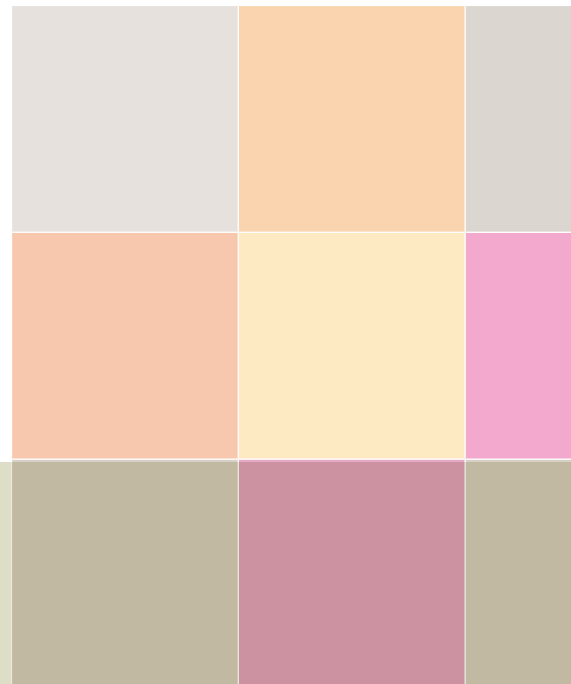
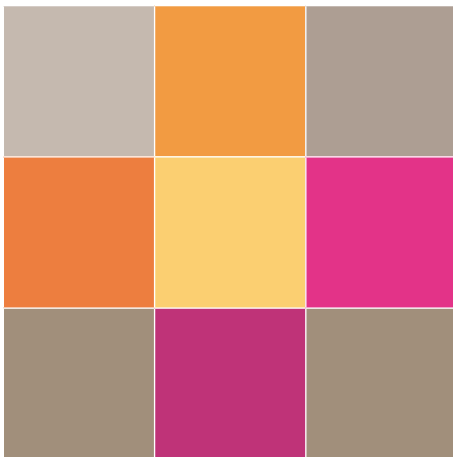
- La congrès CGT
- La Durieux embouff
- La commission exécutive
- Le statut
- Les moyens administratifs
- Les groupes et collectifs
- Les liens CGT
- Les mails
- Les Prof'formés
- Tombola

L'ECHOS

- Echos Banque

L'AGENDA

- L'agenda du syndicat CGT



www.cgtdbanquedefrance.org

Accueil Recherche Nous contacter Plan du site

LES PUBLICATIONS

- Les bulletins
- L'opinion
- Le billet
- Ligne ouverte

LES DOSSIERS

- Le mot au travail
- La crise financière

L'ESPACE PRATIQUE

- Faire grève

ILS NOUS DISENT

- Denis Durand
- Manya Dumas
- Bernard Thibault
- Le MEDEF EDVIGE
- Président du sénat
- LA R.S.A
- LA MEDEF
- La fin des 35 heures
- Une approche économique...
- La réforme B.D
- Christian Noyer
- La justice
- Autismes publics
- La justice
- Pour souche

LA CGT

- La congrès CGT
- La Durieux embouff
- La commission exécutive
- Le statut
- Les moyens administratifs
- Les groupes et collectifs
- Les liens CGT
- Les mails
- Les Prof'formés
- Tombola

L'ECHOS

- Echos Banque

L'AGENDA

- L'agenda du syndicat CGT