



# Numéro spécial Ligne ouverte

## Congrès national

**Erdeven**  
**21 au 25 novembre 2011**



<b>Lucidité et confiance</b>	<b>5</b>
<b>Débat : quel rôle pour les banques centrales face à la crise ?</b>	<b>6</b>
<b>Rapport d'activité présenté par la commission exécutive sortante</b>	<b>7</b>
<b>Pour l'avenir de la Banque et de son personnel...</b>	
<b>Face à la crise, le choix du service public</b>	<b>14</b>
Une nouvelle donne pour l'avenir de la Banque	15
L'avenir du personnel : un statut dynamisé, un nouveau droit à la promotion pour tous	23
<b>Trois impératifs pour l'avenir de la CGT</b>	<b>25</b>
Permettre dès à présent à une nouvelle génération de militants de prendre toute sa place dans la vie du syndicat	25
Rendre notre fonctionnement plus efficace et plus démocratique	25
Syndicaliser	27
<b>Repères revendicatifs</b>	<b>31</b>
L'emploi, une priorité absolue	31
Santé au travail, une action à poursuivre	32
Construire un mode de management alternatif	33
Un statut rénové pour l'avenir du personnel	34
Des droits nouveaux pour les contractuels et les salariés des entreprises sous-traitantes	35
Faire converger les revendications spécifiques de toutes les catégories	35
Retraités	37
L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations	39
Travailleurs handicapés, on peut mieux faire	39
Les retraites et la protection sociale, des dossiers qui concernent l'ensemble du monde du travail	39
Salaires, pensions, indemnités, remboursements des frais	40
L'accès au logement	40
Les activités sociales et culturelles, des choix de gestion	40
<b>Les instances de direction élues par le congrès</b>	<b>42</b>
Membres de la commission exécutive nationale élus directement par leur section régionale	42
Membres du bureau exécutif élus par le congrès	43
Commission financière élue par le congrès	43
Secrétariat élu par la commission exécutive nationale	43



# Lucidité et confiance

**L**e congrès du syndicat CGT de la Banque de France s'est tenu du 21 au 25 novembre 2011 à Erdeven (Morbihan).

La CGT y a confirmé son choix de combattre la crise et les politiques d'austérité avec des propositions radicales pour un autre rôle des banques centrales au service de la société. Une table ronde, organisée dans le cadre du congrès avec la participation de Frédéric Boccara (membre du collectif des Économistes atterrés), Dominique Plihon (professeur à Paris XIII, président du conseil scientifique d'Attac) et Xavier Timbeau (directeur des prévisions à l'OFCE), a mis en lumière la pertinence de ces propositions dans les grands débats d'actualité sur la politique économique. À partir d'une interpellation sur la notion de décroissance, le congrès a décidé d'approfondir les réflexions du syndicat sur un nouveau mode de développement capable de remplacer un système capitaliste financiarisé incompatible avec un développement humain durable.

Les délégués ont adopté des repères revendicatifs détaillés traitant de tous les grands enjeux qui concernent la vie du personnel de la Banque : emploi, santé au travail, statut, salaires, retraites.

Le congrès a été l'occasion d'un débat sur le fonctionnement du syndicat, de ses instances et de son outil, la permanence. Il a adopté des propositions précises pour rendre le fonctionnement du syndicat plus efficace au regard des responsabilités renforcées qui incombent désormais à la CGT, amplifier l'effort de syndicalisation, et accélérer le rajeunissement de ses instances au niveau national comme dans les sections syndicales. Un groupe de travail examinera avant le prochain congrès les modifications des statuts qui seront jugées nécessaires pour rendre le fonctionnement du syndicat plus démocratique et plus efficace.

Le congrès a salué le travail accompli par les gestionnaires CGT du CCE depuis le mois de juin. La CGT a décidé de continuer d'assumer ses responsabilités à tous les niveaux, depuis les CE jusqu'au CCE, dans la gestion des activités sociales et culturelles.

Quelques jours après le congrès, deux événements ont marqué la vie de la Banque. Au comité central d'entreprise, le gouverneur a annoncé de nouvelles attaques contre le personnel de la Banque : suppressions massives d'emplois à l'horizon 2020 par non-remplacement de la moitié des départs en retraite, mise en cause du réseau de caisses et des implantations infra-départementales. La CGT fera tout pour que d'autres choix s'imposent. Elle disposera pour cela d'un atout : à l'élection du conseiller général représentant le personnel, son candidat, Jean-Louis Corvaisier, a obtenu le plus fort pourcentage – 29,9 % des voix – jamais réalisé par notre syndicat à une élection à la Banque. Le candidat finalement élu – de justesse – étant soutenu par une coalition de deux organisations, on peut en déduire que le résultat de cette élection a placé la CGT, pour la première fois, en position de premier syndicat de la Banque.

C'est dire que la CGT a reçu le mandat d'être le fer de lance de la lutte des agents de la Banque contre les politiques de régression sociale, et pour des solutions qui s'attaquent aux causes profondes de la crise. L'esprit de responsabilité et de fraternité qui a animé le congrès donne confiance dans notre capacité à remplir ce mandat.



# Débat :

## quel rôle pour les banques centrales face à la crise ?

Un moment du congrès a été consacré à un forum sur ce thème avec la participation de Frédéric Boccara, membre du collectif des Économistes atterrés, Dominique Plihon, président du conseil scientifique d'Attac, et Xavier Timbeau, directeur du département Analyses et Prévisions de l'OFCE (Office français des conjonctures économiques), sous la présidence de notre camarade Jean-Marie Roux, du secrétariat de la fédération des Finances CGT.

Il ressort tout d'abord de leurs interventions, convergentes, que les banques centrales ont une responsabilité dans le déclenchement de la crise : focalisées sur une conception étroite de la « stabilité monétaire », elles ont négligé la stabilité financière et favorisé l'expansion des marchés financiers, avec tous les effets pervers et tous les dangers qui l'ont accompagnée. Lorsque la crise est arrivée, elles ont plutôt bien réagi. La BCE s'est partiellement affranchie de ses propres règles pour pouvoir venir au secours des banques et des marchés en proie à la panique, mais ses rachats

de titres publics sont toutefois très insuffisants pour enrayer la crise.

Les économistes que nous avons invités estiment que l'on peut utiliser la création monétaire pour participer au financement de la dette publique. Cela implique de modifier les statuts de la BCE, de revenir sur son indépendance et de la mettre sous contrôle démocratique. Une telle modification suppose aussi d'élargir ses missions. Elle doit recentrer son action sur la distribution du crédit en contrôlant son utilisation via un refinancement sélectif des banques et des réserves obligatoires prenant en considération l'usage des fonds qu'elles prêtent. Cela ouvre un vaste débat sur les critères qui doivent guider cette nouvelle sélectivité du crédit.

Ces propositions vont de pair, pour chacun des intervenants, avec un usage convergent des autres instruments de la politique économique : sécurisation de l'emploi, relance des salaires, réforme fiscale, nouvelle conception de la coopération économique et monétaire internationale...



Les intervenants de la table ronde, de gauche à droite Denis Durand (CGT Banque de France), Dominique Plihon (ATTAC), Jean-Marie Roux (fédération des Finances CGT), Frédéric Boccara (les Économistes atterrés), Xavier Timbeau (OFCE)

# Rapport d'activité présenté par la commission exécutive sortante

*Le congrès a approuvé ce rapport par 68,45 % des mandats contre 31,55 %. Il y a eu 5,23 % d'abstentions.*

**A**u cours du mandat écoulé depuis avril 2008, la crise financière et économique commencée en 2007 s'est révélée la plus grave de l'histoire du capitalisme depuis les années trente au moins. La Banque de France et son personnel ont été au cœur de ces événements qui ont mis en évidence le rôle central de notre syndicat dans la vie sociale de l'entreprise.

## Les banques centrales au cœur de la crise

Les gouvernements ont mis en œuvre des mesures exceptionnelles pour sauver la mise des marchés financiers et pour faire payer la crise aux salariés et aux peuples.

Après la faillite de Lehman Brothers, en septembre 2008, le marché monétaire a été paralysé : les banques ne se prêtaient plus d'argent entre elles. Ce sont donc les banques centrales qui ont assuré cette fonction. Il en est résulté pour elles un niveau record de bénéfices, encore renforcé par la progression soudaine du montant des billets en circulation du fait de la perte de confiance d'une partie du public envers les banques commerciales. Les agents de la Banque n'en ont tiré aucun avantage, bien au contraire, et le monde du travail dans son ensemble pas davantage.

## Toujours plus de missions pour la Banque... toujours moins de social pour son personnel

D'un côté, la gravité de la situation et la nécessité d'éviter que la crise financière se transforme en dépression généralisée, avec faillites d'entreprises, explosion du chômage et dislocation des liens économiques entre les nations et à l'intérieur de chacune d'elles, a obligé les autorités à renforcer le rôle des banques centrales. Nous l'avons expérimenté, à la Banque, avec la montée de nos tâches en matière de gestion du surendettement des ménages, avec la mise en place de la médiation du crédit et la nécessité d'une gestion de plus en plus complexe de la notation des banques, et avec le rattachement à l'Autorité de contrôle prudentiel de l'Autorité de contrôle des Assurances et des Mutuelles. Ces évolutions ont confirmé la validité des propositions pour lesquelles la CGT se bat depuis longtemps : décidément, nos missions ne sont pas en déclin, les citoyens ont plus que jamais besoin d'une banque centrale au service de toute la société !

C'est aussi cette conviction qui a animé, tout au long du mandat, la présence active de la CGT au sein des organisations syndicales européennes SCECBU – dont le secrétaire est un militant de la CGT et UNI.

Mais d'un autre côté, la période écoulée a été marquée par des agressions répétées contre notre régime social et par une montée du stress, de la souffrance au travail et de la démotivation.

Cela s'explique pour une part par des choix du gouvernement de la Banque visant à économiser à tout prix sur les dépenses de personnel.

## Les attaques contre les « métiers de moyens »

Ces choix ont passé par une politique d'externalisation des « métiers de moyens ». Un épisode particulièrement douloureux a été le démantèlement du SIMA Ivry en 2009, sur ordre du gouverneur Noyer. Malgré les efforts de la CGT pour réaliser l'unité du personnel du site autour d'un projet de développement des activités, nous n'avons pas pu empêcher cette mauvaise action et la destruction d'un outil de travail moderne et d'emplois d'ouvriers particulièrement qualifiés.

Mais le gouvernement de la Banque s'est aussi attaqué aux agents de surveillance du réseau en utilisant les nouvelles technologies pour détruire des emplois (la catégorie est aujourd'hui deux fois moins nombreuse qu'il y a dix ans).

Il s'est attaqué aux pompiers du siège : il a fallu une bataille acharnée, dès le lendemain de notre congrès de 2008, pour défendre nos collègues contre la menace de sanctions disciplinaires graves, et pour obtenir une table ronde sur les métiers de sécurité qui a fini par se réunir en 2010. Cependant, les menaces contre la catégorie restent plus graves que jamais.

## La même logique a fait des ravages dans tous les métiers de la Banque

Ainsi, la DGFB a battu, en 2009 et 2010, le record historique de production de billets. Le colloque d'UNI-Graphiques sur les impressions fiduciaires, en juin 2010, a mis en évidence combien les idées défendues par la CGT

sur le besoin, pour l'Eurosystème, de disposer d'un pôle public de recherche et de fabrication fiduciaire ont fait leur chemin. Mais, au cours du mandat écoulé, la direction a réussi à imposer l'arrêt quasi-total des embauches dans le cadre titulaire statutaire, se rapprochant de son objectif affiché : une proportion de 70 % d'agents contractuels à l'horizon 2020.

En revanche, une première négociation sur l'organisation du travail résultant de l'arrêt des machines Goebel a débouché sur un accord, après un travail intense mené par la CGT au côté des personnels dans les ateliers.

Une réforme renforçant les prérogatives de la gendarmerie dans les convois de transports de billets s'est traduite par la destruction de plusieurs postes de travail de chauffeurs convoyeurs et par une tentative de négation des qualifications professionnelles de ces agents. La CGT a combattu pied à pied ces mesures, dans des actions de grève avec les agents et dans les négociations qui ont eu lieu en 2010 avec la DGAFP. Pour briser la mobilisation des agents, le gouvernement de la Banque s'est acharné contre leurs représentants syndicaux, allant jusqu'à l'application de sanctions disciplinaires qui constituent autant d'atteintes aux droits des représentants du personnel et que la CGT combat devant les tribunaux.

Dans le domaine de l'entretien des billets, l'industrialisation du métier et la course au rendement ont porté la dégradation des conditions de travail à son comble. Les gains de productivité du travail ainsi réalisés ont accentué la pression sur les effectifs alors même que le volume de billets à trier ne cessait d'augmenter. Les atteintes contre le réseau de caisses, interrompues depuis la fin du PAIT, ont recommencé avec la fermeture de 5 caisses entraînant la perte de 38 emplois (à Agen, Bar-le-Duc, Châteauroux, Mende et Aurillac). Il a fallu l'insistance de tous les syndicats pour que ces suppressions d'emplois fassent l'objet d'un véritable plan social, négocié en commission du personnel et soumis au CCE. En 2010, c'est la mobilisation des agents concernés, avec le soutien du personnel de la région, qui a permis que les conséquences sociales de la fermeture de la caisse du Havre soient traitées au niveau national.

Après la loi Lagarde sur le surendettement et face à l'aggravation de la crise, avec son cortège de suppressions d'emplois et de réduction du pouvoir d'achat, la pression sur les services de surendettement a atteint un seuil de rupture. Au moment où l'enquête menée par la CGT à l'été 2011 révélait la gravité de la situation, le gouvernement de la Banque a accru encore la tension en laissant accréditer l'idée d'une externalisation, partielle ou totale, de cette activité.

Toutes ces évolutions internes à la Banque ont été en phase avec les politiques d'austérité menées par le gouvernement Sarkozy pour complaire aux marchés financiers. Aussi les agents de la Banque ont-ils très fortement participé aux mouvements interprofessionnels qui ont marqué le mandat.

### **La participation des agents de la Banque aux mobilisations interprofessionnelles**

De puissantes journées d'action interprofessionnelles ont marqué le début de l'année 2009, sur la base d'une plate-forme unitaire affirmant : « ce n'est pas aux salariés de payer la crise ! » et préconisant les éléments d'une véritable alternative à la crise du capitalisme financiarisé. À la Banque, 59 % du personnel a participé à la grève du 29 janvier 2009 (80 % dans les centres industriels, 45 % dans les services centraux, entre 20 et 77 % dans les régions). Au cours du printemps, l'affaiblissement de la mobilisation a néanmoins laissé place à beaucoup d'amertume chez les salariés.

En 2010, la France est pourtant entrée de nouveau dans une phase de mobilisation sociale massive face au projet de réforme des retraites annoncé par le gouvernement Sarkozy-Fillon-Woerth. Dès le 24 juin, plus de deux millions de personnes participaient déjà aux manifestations et aux arrêts de travail organisés dans tout le pays. À la Banque, la direction elle-même avouait un taux de grévistes de 25 % (ce qui correspond, en réalité, à environ 40 % des effectifs attendus).

La mobilisation repartait de plus belle le 7 septembre, avec une forte participation des agents de la Banque bien que le gouverneur ait tenté de désamorcer le mouvement en recevant les syndicats la veille. Elle se maintenait, de journée d'action en journée d'action, jusqu'à la fin de l'année. Au total, six grandes journées d'action ont rassemblé des foules dépassant trois millions de personnes avec le soutien de 70 % de la population, sans compter les multiples initiatives, rassemblements, arrêts de travail, action de soutien aux professions en grève... Plus de 50 % des agents de la Banque ont participé à ce mouvement. La CGT y a apporté la plus forte contribution, non seulement en mobilisant ses propres forces mais aussi en veillant à ce que l'unité des huit organisations syndicales de la Banque se réalise et se maintienne jusqu'au bout du mouvement.

Pris entre cette mobilisation exceptionnelle et la pression des marchés financiers, le gouvernement a finalement choisi de satisfaire les marchés financiers. Il a réussi à faire voter sa réforme par le Parlement en novembre 2010, renvoyant son application dans les régimes spéciaux à une négociation à engager avant 2017.

### **Les conséquences des réformes de 2007 et de 2010 en matière de retraites à la Banque**

Pour ce qui concerne la Banque, la « concertation » portant, conformément au « relevé de conclusions » signé en novembre 2006 par tous les syndicats sauf la CGT, sur la transposition à la Banque de la réforme du régime de la Fonction publique, s'est finalement ouverte en



mai 2011. Aujourd'hui, tous les syndicats ont fini par se rallier à l'idée que notre régime de retraites est bien un régime spécial, et qu'il doit donc être traité comme tel.

Assez vite, le DGRH a concédé un recul de la mise en œuvre de l'élévation supplémentaire des mesures d'âge de 2014 à 2016. Le gouvernement de la Banque peut en effet considérer que des départs en retraite aussi rapprochés que possible dans le temps lui donneront l'occasion de mettre plus rapidement à exécution son projet : non-remplacement d'un départ sur deux. Sur tous les autres points, les positions du gouvernement de la Banque, telles qu'elles étaient au début de l'été, restent très régressives, nettement plus défavorables que ce qui a été négocié pour les autres régimes spéciaux.

Au moment où ce rapport est rédigé, beaucoup reste suspendu à la capacité de mobilisation du personnel sur la prise en compte de la pénibilité, la CPA, la préservation du pouvoir d'achat face à la volonté affichée par la Banque d'augmenter les cotisations dès 2012.

### **La mise en œuvre de l'austérité salariale à la Banque**

La même obsession de restreindre les dépenses de personnel a évidemment prévalu dans la politique salariale de la Banque. En 2011 comme en 2009 et en 2010, les propositions salariales de la DGRH ont été de véritables provocations pour le personnel. La CGT a pu obtenir une unité de toutes les organisations syndicales pour que les négociations se concentrent sur l'augmentation du point d'indice. Au total, le pouvoir d'achat du point d'indice, mesuré en prenant en compte l'augmentation de l'indice des prix de l'INSEE, a augmenté de 1 % en 2008 du fait d'une inflation inférieure aux prévisions. Il a pu être préservé en 2009 et il a reculé de 1,2 % en 2010. Ces chiffres sous-estiment cependant des facteurs qui ont contribué à dégrader la situation des agents, en particulier la hausse démesurée du coût du logement, pesant tout particulièrement sur les agents en début de carrière. Cette situation rend encore plus cruciale la revendication d'une augmentation des cent premiers points d'indice.

Un dernier facteur, particulièrement inquiétant, a contribué à fragiliser le pouvoir d'achat : c'est au cours de cette période que la direction de la Banque a généralisé le dispositif inique des « compléments de rémunération » individuels.

En 2011, la DGRH a décidé d'ouvrir les négociations salariales dès le mois de janvier, en pleine campagne pour les élections sociales. L'arrière-pensée de nos dirigeants était probablement de favoriser les organisations qui accepteraient ses propositions : augmentation d'1 % au premier janvier et prime individuelle de 1 000 euros pour les agents embauchés depuis moins de trois ans. La CGT a consulté ses adhérents qui ont repoussé cette proposition dans une proportion de 80 %. Elle s'est

trouvée, sur ce sujet, en phase avec un sentiment très majoritaire dans le personnel.

### **Atténuer les risques psychosociaux ou combattre leurs causes fondamentales ?**

La gestion sociale de la Banque a eu des conséquences très négatives sur les conditions de travail et aggravé les risques psychosociaux. La situation a atteint un tel degré d'urgence que la pression des syndicats, en particulier de la CGT, a obligé la DGRH à organiser des discussions entre représentants du personnel et représentants hiérarchiques dans le cadre d'un Observatoire de la santé au travail.

La CGT a décidé de s'engager sans réserve dans ce travail et lui a apporté une contribution largement reconnue. Elle a contribué à l'adoption par l'Observatoire de recommandations précises – comme, par exemple, la mise en adéquation des effectifs avec la charge de travail, ou le rétablissement de secrétariats de services – dont l'adoption aiderait à prévenir les risques psychosociaux. Nous savons cependant que seules les luttes syndicales garantiront la mise en œuvre de ces recommandations. Ce sera un des enjeux majeurs de la négociation en cours.

Parallèlement, la CGT a mis en évidence la nécessité de s'attaquer aux causes fondamentales des mauvaises conditions de travail : l'insuffisance des effectifs, l'absence de reconnaissance des qualifications et l'absence ou l'indigence des perspectives professionnelles ouvertes aux agents.

### **La bataille pour la mise à niveau des effectifs dans chaque unité de la Banque**

Aussi notre syndicat a-t-il été amené à relancer à plusieurs reprises la mobilisation pour la mise à niveau des effectifs. Plusieurs exemples récents, (DGF, Île-de-France, caisse de Grenoble...) ont montré que là où la mobilisation du personnel existe, des résultats concrets peuvent être obtenus.

La CGT a obtenu la convocation d'un CCE extraordinaire sur ce sujet en 2009. Il est impossible de dire la part que ces mobilisations syndicales ont prises dans la décision d'augmenter l'effectif de la Banque – hors intégration de l'ACAM – de 200 EATP en 2010, et dans celle de recruter 250 secrétaires comptables et 50 adjoints de direction en 2011. Mais il y a fort à parier que sans elles les nécessités de la crise n'auraient pas été suffisantes pour conduire le gouvernement de la Banque à ces décisions. On est évidemment loin du compte si l'on en juge par la montée du stress et de la souffrance au travail que nous constatons dans tous les domaines d'activité de la Banque – et tout particulièrement dans

les services de surendettement, comme l'a révélé l'enquête réalisée à l'initiative de la CGT à la mi-2011.

Aussi la CGT a-t-elle continué le combat engagé en 2006 pour que chaque unité de la Banque puisse évaluer chaque année, après consultation des représentants syndicaux, l'effectif qui lui est nécessaire pour réaliser ses objectifs en respectant les droits des agents en matière de congés et de durée du travail, mais aussi pour investir dans la formation des agents, le tutorat des nouveaux embauchés ou l'accueil de travailleurs handicapés. En décembre 2008, elle a obtenu le soutien de cinq organisations syndicales pour que de telles dispositions soient inscrites dans un accord de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Le gouvernement de la Banque ayant refusé d'entendre cette revendication, la CGT a refusé de signer un tel accord, et fait usage de son droit d'opposition, conjointement avec le SNA, pour obtenir son annulation après sa signature par deux organisations minoritaires.

Ces prises de position s'inscrivent dans un des axes principaux d'action que le syndicat s'était fixés dès le mandat précédent : la défense et le développement du statut avec un nouveau droit à la promotion pour tous.

**Un axe central de l'action de la CGT :  
un nouveau droit à la promotion pour tous  
dans le cadre du statut du personnel**

En juin 2008, les agents étaient avisés de leur rattachement à une fonction, résultat d'une opération lancée par la DGRH près de dix-huit mois auparavant. L'objectif du gouvernement de la Banque était clair : imposer la « fonction » (c'est-à-dire en réalité la description du poste occupé à un moment donné par un agent) comme base de l'avancement et des rémunérations, en lieu et place du système des catégories défini par le statut. La CGT ayant appelé les agents à manifester leur mécontentement devant les aberrations de leur classement, la protestation prenait de l'ampleur, jusqu'à conduire la DGRH à minimiser la portée du projet. Contrairement à ce qu'on avait pu craindre, le système des catégories est demeuré la base de la gestion du personnel statutaire et les élections des commissions statutaires ont eu lieu normalement en mai 2009.

Ces élections ont été une éclatante victoire de la CGT qui progresse de près de cinq points par rapport à 2005, double le nombre de ses commissaires et se trouve représentée dans 31 commissions au lieu de 19. Les agents se trouvent ainsi dotés de moyens supplémentaires pour se défendre contre l'arbitraire en matière d'avancement. Ces responsabilités accrues de la CGT rendront nécessaire d'apporter davantage de continuité au suivi des commissions et à l'accompagnement par l'ensemble du syndicat de l'action de chacun de nos élus, au-delà du stage de formation organisé pour les nouveaux commissaires après les élections, qui a été une réussite.

Parmi les résultats de l'action pour le statut figure la mise en place, en 2009, d'un nouveau dispositif de « promotion interne ». La mise en place de ce dispositif, dite « phase transitoire », a permis à 431 agents de faire reconnaître leur qualification par un classement dans une catégorie mieux rémunérée. Mais dès cette étape, un nombre encore plus grand d'agents n'ont même pas pu se présenter aux épreuves de sélection du fait d'une absence d'information ou d'un refus de leur hiérarchie ou de la DGRH.

Dès la session suivante, la direction de la Banque a délibérément détruit les potentialités positives du système en fermant, de fait, l'accès au dispositif : seuls 38 agents ont pu bénéficier d'un accès aux catégories de secrétaire rédacteur et de secrétaire comptable pour plus de 600 candidats. On est là aux antipodes du nouveau droit à la promotion pour tous, pour lequel la CGT appelle le personnel à se battre. La révision du dispositif dit de « promotion interne » s'annonce comme un enjeu majeur de l'action sociale en 2012.

**AGECIF 63, création de l'UNAGECIF**

La réforme de la formation engagée par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 et la loi du 24 novembre 2009 a amené la CGT à mener pendant deux ans une bataille qui s'est conclue par un accord national interprofessionnel et à la création d'UNAGECIF (Banque de France, IEG, RATP, SNCF).

**Le nouvel angle d'attaque du gouvernement  
de la Banque contre le statut :  
la banalisation du « cadre contractuel »**

Après l'échec de la « restructuration des catégories » en 2000, l'avortement du projet de remplacement des catégories par les fonctions représente un échec de plus pour le gouvernement de la Banque dans ses tentatives de démanteler le statut du personnel. Devant ce constat, il a changé de tactique : il cherche maintenant à contourner le statut en banalisant les embauches d'agents sous contrat de travail de droit privé.

Malgré une opposition syndicale unanime, il a ainsi imposé, fin 2008, un nouveau cadre juridique pour les agents titulaires de la Fabrication des billets, avec l'objectif de porter le pourcentage de ces agents à 70 % de l'effectif de la DGFB à l'horizon 2020.

La même tactique a été employée pour les agents du « cadre latéral » du siège en 2009. Pendant la « concertation » qui a précédé l'entrée en vigueur du nouveau cadre, les agents concernés se sont réunis en plusieurs occasions dans un cadre unitaire, à l'initiative de la CGT ; ils ont ainsi obtenu la promesse que les garanties dont bénéficiaient certains d'entre eux en matière d'avancement seraient maintenues.

## **La CGT dans l'action aux côtés de chaque catégorie de personnel**

Dans son combat pour la défense de l'emploi et des carrières de tous les agents, la CGT a ainsi été amenée à développer des actions spécifiques avec différentes catégories.

Outre les pompiers et les chauffeurs convoyeurs déjà évoqués, il convient de rappeler que l'action s'est poursuivie avec les ADS pour la prise en compte de l'ancienneté des agents intégrés au cadre titulaire, avec les auxiliaires de caisse. L'UGICT a été particulièrement active aux côtés des cadres de direction dont 150 ont signé en 2009 une pétition contre la réforme des carrières des cadres supérieurs. En 2011, les délégués du personnel CGT à la DGEI ont été à l'initiative de la protestation contre la nomination d'un chargé de mission en CDD comme directeur des Études monétaires et financières au mépris de toutes les règles légales et statutaires.

Le collectif « métier 2 » de la CGT a mené campagne sur la nécessité d'une amélioration des conditions de travail des agents de caisse et des agents d'ateliers (qui ont constitué un collectif pour la défense des revendications spécifiques des agents de cette catégorie reclassés dans d'autres fonctions) et sur l'exigence de nouvelles perspectives de carrières pour ces catégories.

Parallèlement, le syndicat a reconstitué un collectif d'action des agents de service, à partir d'une enquête menée en 2010 auprès des agents de cette catégorie.

Enfin, un collectif de travail des agents contractuels a été constitué en juillet 2011.

Étroitement liées au statut du personnel, les différentes dispositions du système social de la Banque ont également tenu une grande place dans l'action de la CGT au cours du mandat.

## **Un succès de l'unité syndicale : l'accord sur la complémentaire santé**

Le changement complet du statut de notre mutuelle santé a été un sujet majeur qui a donné lieu à des négociations pendant plus d'un an, en 2008 et 2009. Il a été rendu nécessaire par la modification du régime juridique des mutuelles.

Parallèlement, la CGT a mené, et gagné, le combat pour le reclassement des quelque 70 agents dont le poste a été supprimé.

La CGT a tenu à informer très précisément les agents de la Banque de l'enjeu et de l'état des discussions. Le bulletin de 4 pages diffusé en septembre 2008 à l'ensemble

du personnel a ainsi beaucoup contribué au succès final des négociations. Elle a agi jusqu'à la dernière séance des négociations pour réaliser un front syndical uni.

Cela a permis d'obtenir un engagement financier de la Banque, aux côtés de la nouvelle SMCC et de ses partenaires, nettement supérieur à ce qu'on observe dans la plupart des entreprises comparables, et de maintenir un haut niveau de solidarité entre les actifs et les retraités dans le financement des prestations complémentaires maladie. L'élection de quatre militants de la CGT au conseil d'administration de la SMCC a marqué la reconnaissance du rôle que notre syndicat a joué dans cette affaire.

Ce rôle est loin d'être terminé, tant les événements ont prouvé, depuis janvier 2010, qu'il y a urgence à défendre notre mutuelle santé contre les atteintes que lui porte la politique gouvernementale, depuis le déremboursement des vignettes oranges jusqu'au projet Fillon d'alourdissement de la fiscalité des mutuelles.

## **De nombreux sujets de négociation ou de « concertation » sociale qui ont donné des résultats contrastés**

Au cours du mandat, deux autres négociations ont conduit à une issue favorable, justifiant la signature d'accords par la CGT : l'accord sur l'égalité professionnelle et l'accord sur l'accueil des travailleurs handicapés.

En revanche, l'issue des discussions sur la GPEC (voir ci-dessus), sur le télétravail, sur les prêts au personnel, sur la réforme de l'évaluation n'ont pas abouti à des résultats susceptibles de justifier une signature de la CGT, même si à chaque fois la CGT a participé activement aux discussions pour défendre au mieux les intérêts du personnel en faisant évoluer les textes.

Un domaine a connu une évolution spécialement négative : la gestion des activités sociales, particulièrement au CCE.

## **La CGT seule dans la lutte contre le démantèlement des activités sociales et culturelles**

La cause première des difficultés réside dans la volonté du gouvernement de la Banque de faire des économies massives dans les dépenses sociales. Mais la division syndicale a été un facteur d'aggravation de la situation.

Dès 2008, il était devenu apparent que le SNA avait choisi d'aller au-devant des exigences formulées par la Banque dans les négociations plutôt que de respecter l'accord de gestion partagée du CCE. Cette orientation s'est traduite par une campagne en faveur de la fermeture de centres de vacances dès le début du mandat, par une proposition, présentée au gouverneur par

le SNA conjointement avec la CFDT et FO, d'un montant de 15 millions d'euros d'économies annuelles, et surtout par la décision d'imiter la Banque en dénonçant le quasi-statut des OSD.

Au printemps 2008, les gestionnaires SNA ont tiré les conséquences de ces orientations en reconnaissant qu'ils ne respectaient plus l'accord de gestion partagée du CCE.

Face à cette capitulation du principal syndicat gestionnaire, la CGT a :

- continué d'agir aux côtés des salariés des OSD, avec le collectif OSD constitué en son sein et à travers différentes initiatives, comme les états généraux des OSD organisés en juin 2008 ;
- exposé ses propres propositions pour une autre gestion du CCE, plus efficace et plus adaptée aux attentes du personnel ;
- tiré les conséquences de l'attitude du SNA en décidant, à sa commission exécutive extraordinaire réunie en juillet 2009, de poursuivre en dehors du CCE le combat pour les activités sociales et culturelles.

La suite des événements a confirmé la validité de cette décision malgré les nombreuses difficultés qui l'ont accompagnée. Une préoccupation majeure a été le retour dans les services de la Banque, à partir d'octobre 2008, de 34 militants CGT détachés au CCE, qui a donné lieu à des cas de discrimination syndicale caractérisés. Il a fallu un an, une intervention du syndicat jusqu'au gouverneur Redouin, et un courrier de la direction fédérale au gouverneur Noyer pour que l'ensemble de nos camarades finissent par retrouver un poste.

### Les élections sociales de 2011

La gestion des activités sociales et culturelles a naturellement été un des thèmes principaux de la campagne pour les élections sociales de 2011. La CGT s'y est engagée sur la base des orientations adoptées à sa commission exécutive extraordinaire de mars 2010.

Le résultat le plus marquant a été la chute du pourcentage obtenu par le SNA, venant sanctionner l'épuisement d'un syndicalisme « maison » trop peu à l'écoute du personnel, y compris en ce qui concerne la gestion des activités sociales. La CFDT parvient à préserver sa représentativité. FO également, grâce à son alliance avec le SNA. En revanche, CFDT et UNSA restent en dessous du seuil de 10 %.

Dans un contexte national difficile après le reflux du mouvement sur les retraites, la CGT obtient un pourcentage légèrement supérieur à celui de 2007, progressant en pourcentage dans les trois collèges, malgré trois facteurs qui limitent notre progression : la réapparition

d'une liste SNA à Chamalières alors que ce syndicat était absent en 2007, l'abandon de l'accord local pour une liste commune avec le SNA en Lorraine, qui nous avait apporté plusieurs dizaines de voix en 2005 et 2007, et une contreperformance à la nouvelle Autorité de contrôle prudentiel, où nous n'atteignons pas le seuil de représentativité dans le collège titulaires, en contraste avec le succès de notre candidate à l'élection des délégués du personnel. La CGT réalise des progressions spectaculaires en Provence – Alpes – Côte d'Azur, en Haute-Normandie, dans les centres administratifs de Poitiers et de Marne-la-Vallée, et en Midi-Pyrénées où elle conquiert pour la première fois la majorité des sièges malgré une campagne acharnée contre l'équipe gestionnaire CGT sortante.

Au lendemain de l'élection, la question des conséquences à tirer des résultats – principalement de la chute du SNA, désormais talonné par la CGT dans la compétition pour la première place à la Banque – s'est immédiatement posée.

### La CGT a pris ses responsabilités dans la gestion du CCE

La commission exécutive nationale du 21 mars, réunie aussitôt après la publication des résultats de l'élection et à quelques jours des premières réunions des nouveaux comités d'établissements, a décidé de ne pas nouer d'alliance de gestion avec d'autres organisations, conformément aux orientations défendues dans la campagne, et de favoriser une composition du CCE aussi conforme que possible au choix des électeurs. Pour éviter le retour d'une majorité absolue du SNA au CCE malgré le désaveu subi par cette organisation dans les urnes, cette décision passait par l'élection de représentants CGT et CGC dans deux régions où ces deux organisations disposent d'un nombre d'élus supérieur à celui du SNA : Paris et la région Centre. Cette décision, prise à une faible majorité de la CEN et avec un grand nombre d'abstentions, a suscité le mécontentement d'un certain nombre de militants, les uns en désaccord sur le fond, comme la majorité des représentants de Chamalières qui ont décidé de ne plus siéger dans les instances nationales du syndicat jusqu'au prochain congrès, d'autres critiquant l'absence de débat préalable dans les sections syndicales.

De fait, la suite des événements a conduit à poursuivre et à intensifier encore le débat interne à la CGT lorsqu'il est apparu que l'organisation arrivée en tête aux élections, le SNA, et son alliée FO refusaient d'assumer leur responsabilité et de présenter des candidats aux postes de secrétaire et de trésorier du CCE. La Banque saisissait alors les tribunaux pour obtenir la nomination d'un administrateur provisoire du CCE.

Le débat sur les responsabilités de la CGT dans ces circonstances s'est poursuivi dans la préparation des

bureaux exécutifs du 4 avril et du 10 mai. Finalement, la commission exécutive extraordinaire convoquée le 24 mai décidait de présenter la candidature de Nicole Pasquale au poste de secrétaire du CCE, de Pascal Pépin au poste de trésorier et de Fabienne Rouchy au poste de secrétaire-adjointe, afin d'éviter la nomination d'administrateurs judiciaires et d'assumer provisoirement, au plus tard jusqu'à la fin de l'année, la responsabilité de la gestion du CCE. Nos camarades étaient élus le lendemain.

Leur tâche est particulièrement lourde, comme on a pu le constater chaque jour depuis ces décisions.

Ainsi, ce sont les élus SNA, FO et CGC qui ont obtenu la convocation d'un CCE extraordinaire le 24 juin pour décider la fermeture des centres de vacances d'Embrun et de Giverzac, alors que la secrétaire CGT du CCE avait refusé d'inscrire ce point à l'ordre du jour. Au moment où ce rapport est adopté, la CGT continue le combat, avec les agents des centres dont l'emploi est menacé et avec l'ensemble du personnel, dans la suite de la pétition des parents d'élèves de la maison d'enfants de Chauveton, que nous avons soutenue sans réserve, et qui a contribué à obtenir la prolongation de l'activité de ce centre pour l'année scolaire 2011-2012.

Il appartiendra au congrès d'arrêter et de préciser la position de la CGT quant à l'avenir du CCE.

**Trois impératifs pour porter le fonctionnement de la CGT au niveau requis par ses responsabilités vis-à-vis du personnel**

Les événements décrits dans ce rapport se sont traduits, dans l'ensemble, par un renforcement de l'autorité de la CGT dans la vie sociale de la Banque, et par un renforcement des moyens dont elle dispose pour agir avec les agents, à travers l'activité de ses militants et de ses élus dans les différentes instances représentatives du personnel. Nous avons également pu constater que les résultats de notre action, et les réponses aux attentes des adhérents, n'étaient pas toujours à la hauteur de l'énergie déployée dans l'activité quotidienne du syndicat.

Pour être à la hauteur des responsabilités accrues qui nous incombent, nous allons devoir modifier rapidement nos pratiques dans trois domaines :

- la syndicalisation : les différentes actions menées dans le cadre de la bataille de syndicalisation nous permettent de terminer le mandat avec un nombre d'adhérents légèrement supérieur au niveau atteint fin 2008. Cependant, les adhésions que nous réalisons chaque année (60 par an en moyenne entre 2008 et 2010, 52 sur les 8 premiers mois de 2011) suffisent à peine à compenser la déperdition de forces militantes qui résulte du non-renouvellement de leur adhésion par une proportion non négligeable de camarades partant en retraite, malgré le travail remarquable de notre USR pour faire prévaloir la continuité syndicale ;

- le rajeunissement de notre effectif militant : c'est un impératif pour assurer l'avenir de notre syndicalisme de lutte lorsque la génération qui a fait vivre le syndicalisme de la Banque depuis trente ans va partir en retraite ;

- un fonctionnement plus efficace de notre organisation. Les nouveaux statuts adoptés en 2008 offrent un cadre clair au fonctionnement des sections locales, régionales et à celui des instances nationales du syndicat. Mais le renforcement de l'enveloppe de permanents attribuée à la CGT à la suite des dernières élections sociales doit être l'occasion de progresser sensiblement dans la capacité du syndicat à répondre aux demandes et aux attentes des adhérents, y compris par l'attribution de moyens suffisants au fonctionnement des sections régionales.



# Pour l'avenir de la Banque et de son personnel... Face à la crise, le choix du service public

*Le congrès a adopté ce texte par 92,4 % des mandats contre 7,6 %. Il y a eu 6,6 % d'abstentions.*

« Les jeunes dans la galère, les vieux dans la misère, on n'en veut plus de cette société-là ! » Ce slogan a retenti dans les grandes manifestations de l'automne 2010. Il est toujours d'actualité aujourd'hui.

Notre congrès se réunit dans une situation de crise économique et monétaire qui menace jusqu'à l'existence de l'euro. C'est toute la stratégie d'une monnaie unique au service des marchés financiers, axe central de toute la gestion de la Banque depuis vingt ans, qui se révèle une impasse, alors qu'elle devait, nous avait-on promis, ouvrir une ère de prospérité pour toute l'Europe ! Le désarroi de nos dirigeants est palpable mais ils ne renoncent pas pour autant à leurs choix désastreux.

Au contraire, ils tirent prétexte de la crise qu'ils ont eux-mêmes provoquée pour exiger de nouveaux sacrifices des salariés du public et du privé. Partout, patronat, gouvernements, organisations européennes et internationales ont une obsession : réduire les coûts de personnel, précariser, mettre en concurrence les salariés, les chômeurs, les jeunes, les travailleurs de tous les pays. Le gouvernement de la Banque tient à donner l'exemple en limitant autant que possible le nombre d'agents titulaires (départs remplacés *a minima*, recours aux emplois précaires – CDD, intérim...) et en verrouillant les salaires. Stress, démotivation et souffrance au travail sont au rendez-vous dans la vie quotidienne des agents. Ces réalités décrédibilisent les discours du gouverneur sur la prise en compte de la « dimension humaine » dans la gestion de la Banque.

Nous pouvons être certains qu'ils n'hésiteront pas à aller plus loin s'ils en ont la possibilité, qu'il s'agisse de poursuivre l'externalisation des « métiers de moyens », d'externaliser tout ou partie du traitement du surendettement, de privatiser la filière fiduciaire, de filialiser la Fabrication des billets ou de traiter le suivi des entreprises et des bassins d'emplois comme une mission commerciale et non comme la base de la politique monétaire.

Nous sommes sortis de la période d'une réorganisation de nos activités sous la double contrainte d'une logique comptable et d'une adaptation aux évolutions technologiques, pour entrer dans une phase de changement de modèle. Alors même que l'euro est en crise, la gestion des banques centrales nationales obéit de plus en plus à des normes fixées au niveau de l'Eurosystème, dans un contexte de concurrence entre les banques centrales pour l'exercice des activités relevant du niveau européen. Le modèle qui inspire ces choix de gestion

est un modèle de banque centrale néolibérale, repliée sur une conception étroite de la politique monétaire et sur des missions d'expertise confiées à un petit nombre d'agents très qualifiés. Ceux-ci seraient recrutés de plus en plus systématiquement sur des contrats de droit privé, comme le permettent les nouveaux statuts du cadre contractuel, adoptés en 2008 pour la Fabrication des billets et en 2009 pour le siège.

Pour faire prévaloir ces nouvelles normes, le gouvernement de la Banque cherche à imposer une nouvelle culture d'entreprise, où la référence au « développement durable » tient une place importante. Le but est de faire sauter les particularismes de la « culture maison » tout en se réclamant d'une approche environnementale et sociale dans la mise en place d'un nouveau modèle dont l'élaboration est entièrement contrôlée par la direction de la Banque. La légitimation de cette stratégie passe par une instrumentalisation des syndicats : le gouvernement de la Banque attend qu'ils cautionnent des stratégies qui leur sont en réalité imposées.

Qu'il ne compte pas sur la CGT pour entrer dans ce jeu ! Non, ce n'est pas aux salariés – pas plus à la Banque de France qu'ailleurs – de payer la crise du capitalisme financiarisé !

Être réaliste aujourd'hui, ce n'est pas accepter le démantèlement du service public, la rigueur budgétaire et l'austérité salariale, c'est prendre conscience que l'issue à la crise nécessite de les combattre. C'est pourquoi la CGT Banque de France se prononce pour le retrait des plans d'austérité du gouvernement.

À travers nos luttes, c'est tout l'avenir de notre société qui se joue. Comme au tournant des années trente, la crise peut déboucher sur une barbarie généralisée, à moins que nos luttes ouvrent la voie d'une nouvelle civilisation, en s'attaquant aux racines de cette crise. Ainsi, c'est au plus noir de la période de la guerre et de l'Occupation que quelques résistants ont osé poser les bases de l'« État social » du XX<sup>e</sup> siècle, convaincus que de nouvelles solidarités (sécurité sociale, retraite...) pouvaient naître des cendres d'un pays exsangue.

Stéphane Hessel était de ceux-là. Son ouvrage *Indignez-vous* a connu un écho très significatif de l'état de notre société. Il y écrit : « *C'est tout le socle des conquêtes sociales de la Résistance qui est aujourd'hui remis en cause.* »

*On ose nous dire que l'État ne peut plus assurer les coûts de ces mesures citoyennes. Mais comment*

*peut-il manquer aujourd'hui de l'argent pour maintenir et prolonger ces conquêtes alors que la production de richesses a considérablement augmenté depuis la Libération, période où l'Europe était ruinée ? Sinon parce que le pouvoir de l'argent, tellement combattu par la Résistance, n'a jamais été aussi grand, insolent, égoïste, avec ses propres serviteurs dans les plus hautes sphères de l'État.*

*Les banques désormais privatisées se montrent d'abord soucieuses de leurs dividendes et des très hauts salaires de leurs dirigeants, pas de l'intérêt général...*

*Les responsables politiques, économiques, intellectuels et l'ensemble de la société ne doivent pas démissionner, ni se laisser impressionner par l'actuelle dictature internationale des marchés financiers qui menace la paix et la démocratie. »*

Notre syndicat ne démissionne pas, il ne se laisse pas impressionner ! Il résiste aux sirènes de la résignation et de la capitulation parce qu'il partage la colère de ceux qui travaillent, qui font le service public, et qui trop souvent souffrent des choix de nos dirigeants. Nous nous battons pour d'autres solutions, à la hauteur de la transformation radicale qu'exigera la sortie de la crise actuelle, bien au-delà des conquêtes sociales du siècle dernier, aussi bien dans le domaine économique que dans le domaine social et dans le domaine écologique.

Ce choix de la lutte, pour des solutions immédiates, rompant avec les choix patronaux, a fait la preuve de son efficacité à la Banque depuis vingt ans : notre entreprise, et son personnel, ne seraient pas ce qu'ils sont si nous n'avions pas fait prévaloir des choix de service public, souvent contre les intentions initiales de nos dirigeants, dans des domaines décisifs de notre activité : la fabrication et l'entretien des billets, le suivi des entreprises, de l'économie des territoires et des bassins d'emploi, le traitement des dossiers de surendettement, l'adossement de la supervision bancaire – et maintenant des assurances – à la banque centrale...

À ce congrès, nous confirmons ce choix et nous travaillons à définir une nouvelle perspective pour l'avenir de la Banque et de son personnel en mettant à jour nos propositions pour les missions de la Banque et pour sa gestion sociale.

Pour cela, nous tenons compte de la nouvelle donne où s'inscrit l'activité de la Banque aujourd'hui, en situant notamment les décisions de ses dirigeants à la fois dans le contexte européen (division du travail entre les banques centrales nationales – BCN) et dans celui de la Révision générale des politiques publiques (RGPP – refonte et réduction de ces politiques). Deux éléments majeurs doivent être pris en compte dans nos débats et dans nos propositions : le renforcement des attentes vis-à-vis des banques centrales face à la crise, la pyramide des âges du personnel qui va imposer un renouvellement de générations massif dans les dix prochaines années.

## Une nouvelle donne pour l'avenir de la Banque

**Des responsabilités accrues pour les banques centrales dans la crise**

### Une mondialisation financière capitaliste incapable de répondre aux défis de notre temps

Comme le montre le propos de Stéphane Hessel, notre système économique et social, qui a pu doubler la part des richesses consacrée aux retraites entre 1960 et 1980, est aujourd'hui en crise, au point qu'il est devenu incapable d'augmenter cette part de moitié pour tenir compte de l'allongement de la durée de vie. C'est le signe d'une incapacité profonde à répondre aux exigences du monde contemporain. C'est vrai dans le domaine de la protection sociale et des retraites. C'est encore plus évident face au défi environnemental : l'obsession de la rentabilité privée – fût-elle affublée des oripeaux du « capitalisme vert » – se révèle chaque jour de plus en plus contradictoire avec les impératifs de survie de l'humanité dans un monde aux ressources naturelles limitées. Elle se révèle de plus en plus inadaptée à un monde où les nouveaux réseaux et moyens de partage de l'information donnent à des milliards d'êtres humains conscience de leur destin commun.

Elle est tout aussi contradictoire avec ce qui fait l'essence même de nos missions : le maintien de la confiance de tous les citoyens dans la monnaie.

### Le défi monétaire

Voilà 40 ans (15 août 1971, fin de la convertibilité du dollar en or) que tout lien entre la monnaie – représentation abstraite de la richesse – et toute forme de marchandise concrète a été rompu. Depuis, la confiance des citoyens dans la monnaie – base de toute vie économique et sociale – dépend essentiellement de la qualité des services rendus par la banque centrale à la société. Or, les banques centrales – en premier lieu celle des États-Unis et, à sa suite, celles qui avec la Banque centrale européenne forment l'Eurosystème – mettent depuis trente ans leur pouvoir, non pas au service du développement des êtres humains, de l'emploi, de la création de richesses, de la réduction des inégalités, mais au service des marchés financiers. Les politiques néolibérales auxquelles elles ont activement contribué ont réussi à faire remonter les taux de profits des multinationales et fait la fortune des *traders* et des financiers. Mais elles ont creusé les inégalités, augmenté le nombre de pauvres jusque dans les pays les plus riches, affaibli l'emploi et donc la capacité de l'économie à créer des richesses. C'est pourquoi elles ont conduit à des crises de plus en plus

graves. Les menaces contre l'existence même de l'euro, conçu comme une monnaie unique au service des marchés financiers et non comme une monnaie commune au service des citoyens européens, signent l'impasse de ces politiques.

À l'inverse, la crise a mis en évidence les vertus d'une conception de service public en matière monétaire – avec la mise en place de la médiation du crédit qui a prouvé au passage l'utilité du réseau départemental de la Banque de France – et la nécessité de faire évoluer les critères de cotation des entreprises, malgré tous les dogmes de Francfort !

L'idée d'une agence publique de notation, réellement indépendante des pressions de toute nature, fait son chemin. L'exemple de la Banque de France montre que les banques centrales, dès lors qu'elles décident de s'en donner les moyens, sont particulièrement bien placées pour évaluer le risque de crédit des entreprises. À la différence des agences de notation (l'« oligopole » des trois agences de notation mondiales – Moody's, Standard & Poor's, Fitch-IBCA – qui ont encouragé les banques et les investisseurs à prendre des risques (sur les crédits « subprime », sur la dette grecque), elles peuvent prendre en compte toutes les entreprises, et pas seulement les multinationales qui se financent directement sur les marchés. Et surtout, elles peuvent appliquer d'autres critères que ceux, profondément malsains, de la rentabilité financière à tout prix.

En effet, notre système de cotation des entreprises s'appuie sur la notion de « capacité de l'entreprise à honorer ses engagements financiers ». Il évalue le risque du point de vue des banquiers et des actionnaires. Depuis début 2011, une décision unilatérale de l'Eurosystème a mis en avant des critères de liquidité. Tous ces critères sont purement financiers et ne tiennent aucun compte des finalités de la production des entreprises.

La CGT propose de moduler les cotations en fonction de la qualité des investissements selon des critères sociaux (création et sécurisation des emplois, développement de la formation), économiques (renforcement du potentiel de création de valeur ajoutée dans les territoires) et écologiques (économies de moyens matériels, de matières premières, d'énergie). Cette réorientation du processus des cotations des entreprises pourrait participer à la nécessité de la décroissance des activités néfastes à l'homme et à la nature et à la croissance de celles qui y sont bénéfiques.

Historiquement, la solution des crises du système capitaliste est toujours passé par un renforcement du rôle des banques centrales. C'est vrai aujourd'hui comme ce l'était lorsque Bonaparte créait les bases de la société bourgeoise en fondant la Banque de France, et lorsqu'elle a été étatisée (en 1936) puis nationalisée (à la Libération). Il faut aller aujourd'hui beaucoup plus loin dans le développement du service public de la monnaie, pour une banque centrale ouverte à tous les citoyens pour pouvoir être au service de toute la société.

### **La vraie réponse à la crise économique : une politique monétaire sélective au service de l'emploi et du développement humain durable**

Par nature, le métier des banquiers est de décider à qui ils font crédit et à qui ils refusent leur soutien. Le métier des banques centrales est de sélectionner les crédits qu'elles soutiennent (en les refinançant) et ceux qu'elles découragent. Aujourd'hui, l'Eurosystème prête à taux très bas aux banques des masses de liquidités dont elles se servent pour faire fortune en finançant les spéculations contre les acheteurs de logements irlandais, ou contre les services publics grecs ! Il faut en finir avec cette sélectivité perverse du crédit : l'Eurosystème doit prêter à taux très bas aux banques qui financent des investissements favorables à l'emploi, à la formation des travailleurs, au développement des territoires, à la préservation de l'environnement. Il doit refuser son soutien à l'inflation des marchés de titres financiers.

Il en a les moyens techniques – modulation des taux de refinancement, instauration de réserves obligatoires différenciées selon les politiques suivies par les banques, redéfinition des normes de solvabilité bancaire dans une optique « macroprudentielle » tout à fait différente de celle d'aujourd'hui – mais il a besoin pour cela d'une information précise sur l'état de l'économie dans chaque pays et chaque région de l'Union européenne.

Il faut donc que les banques centrales disposent de réseaux fortement implantés dans les territoires : grâce à nos luttes de 2003, nous disposons, en France, du réseau le plus dense d'Europe. Au-delà, il faut que ce réseau s'ouvre vraiment à tous les acteurs économiques pour aider les citoyens et leurs représentants (élus, associations, collectifs) ainsi que les salariés, leurs instances représentatives et leurs syndicats à exercer un réel pouvoir dans les décisions qui déterminent les choix de financement des banques.

C'est tout le sens de nos propositions pour une Banque de France active au sein d'un pôle financier public mettant en réseau les services de Bercy, l'INSEE, la Caisse des dépôts, OSEO, la CNP, UBIFrance, l'Agence française de développement, les banques et compagnies d'assurance mutualistes, les caisses d'épargne, pour mobiliser le crédit au service de l'emploi et de la création de richesses réelles. Au sein de ce pôle financier public, la Banque serait un partenaire des Fonds régionaux pour l'emploi solidaire dont nous proposons également la création pour permettre aux salariés, aux citoyens et à leurs élus de mobiliser les instruments d'intervention économique des régions (garanties d'emprunts, bonifications d'intérêts) afin d'obliger les banques à remplir leur missions sociale au service du développement des territoires.

On voit l'importance des instruments dont la Banque s'est dotée, et pour lesquels nous nous battons depuis des années : GEODE (constamment menacé, sa suppression étant régulièrement annoncée) et ACSEL ne doivent pas être des produits commerciaux mais des outils de service public, pour un dialogue de la banque centrale avec tous les acteurs économiques et sociaux,



y compris les comités d'entreprises et les syndicats. La gratuité de la prestation GEODE devrait être de mise pour les entreprises en difficulté, devenant ainsi un outil de prévention de la défaillance. La cotation des entreprises doit être tout autre chose que l'action destructrice des agences de notation privées, elle doit favoriser en priorité les entreprises qui choisissent de développer l'emploi et la formation de leurs salariés.

De même, dans le domaine des études économiques et des statistiques, la Banque doit recouvrer son indépendance. On n'a pas besoin de la Banque de France pour multiplier les études académiques à la gloire de l'« économie de marché ouverte où la concurrence est libre et non faussée ». On a besoin d'elle, en revanche, pour connaître précisément la situation des entreprises, des territoires et des bassins d'emplois, en s'appuyant sur le formidable gisement d'informations économiques, financières et sociales élaborées par le réseau, par le Secrétariat général de l'Autorité de contrôle prudentiel et par les autres services du siège.

Enfin, notre institution tient à juste titre le premier rôle dans l'immense champ d'expansion du service public que constitue la préservation de la « stabilité financière ». L'inquiétude sur la solidité des banques grandit et menace l'économie dans son ensemble. Il est sain que l'essentiel des tâches de contrôle des banques et des assurances soient exercées par les services de la banque centrale, mieux à même que quiconque de connaître les risques qui pèsent sur ces institutions et d'en prévenir la réalisation. Nous considérons que ce champ d'intervention doit également s'étendre à la régulation des marchés de titres, que ces marchés prennent la forme de Bourses organisées ou qu'ils demeurent dans la zone obscure des opérations de gré à gré.

Nous demandons surtout une remise en cause des critères et des normes qui inspirent aujourd'hui la réglementation des banques, des assurances et des mutuelles. Ces institutions ont pris des risques excessifs parce qu'elles ont subordonné toute leur gestion à la recherche de la rentabilité maximale pour leurs actionnaires. Or, le « remède » imposé par les réglementations internationales (Bâle 2 et Bâle 3 pour les banques, Solvabilité 2 pour les assurances) consiste pour l'essentiel à leur demander de renforcer sans cesse leurs fonds propres. Mais pour pouvoir obtenir des fonds supplémentaires de leurs actionnaires, elles doivent devenir encore plus rentables ! C'est un cercle vicieux qui nous enfonce dans la financiarisation, qui menace de restreindre l'accès des PME au crédit et qui peut précipiter les menaces de récession.

Plutôt que cette fuite en avant dans la rentabilité, la CGT propose de réduire le degré global de risque existant dans l'économie : des emplois plus sûrs, plus qualifiés et mieux rémunérés, c'est la base d'une relance saine de la consommation et de l'investissement, c'est un facteur d'efficacité de l'économie et c'est le meilleur moyen de prévenir les faillites d'entreprises et le surendettement des ménages. C'est donc le meilleur moyen de sécuriser les créances des banques sur leur clientèle et les réserves des assurances. En même temps, stabiliser les dépôts des salariés, c'est sécuriser l'accès des banques à des ressources qui n'exigent pas la rentabilité démesurée qui est la norme sur

les marchés financiers. Nous demandons donc que les réglementations financières soient radicalement revues pour inciter les banques et les assurances à cesser de financer la spéculation financière et à privilégier le financement des investissements favorables à l'emploi et à la préservation de l'environnement. Ces principes doivent s'appliquer au niveau national et se traduire également dans la coopération, à l'échelle européenne et mondiale, entre institutions de surveillance du système financier.

Plus généralement, la crise pose le problème de la finalité de l'activité économique. La question de la nature de la croissance ou de la croissance elle-même fait débat. Comment sortir d'un système qui nous enserme dans un engrenage destructeur, qui multiplie les crises environnementales, sociales, économiques, culturelles et politiques ? Certains proposent la décroissance qui n'est pas la décroissance de tout pour tous, ni un retour en arrière vers un pseudo bonheur perdu. Cette voie est-elle possible alors que de nombreux besoins sont aujourd'hui encore insatisfaits ? Le congrès propose que le syndicat ouvre le débat avec ses adhérents lors du prochain mandat.

Tout le montre : bien loin d'être en déclin, les attentes vis-à-vis des banques centrales ne font que croître. Encore faut-il que notre service public ait les moyens de fonctionner au mieux et que les qualifications de ceux qui le font vivre, au siège, dans les centres industriels et dans le réseau, soient reconnues. L'expérience a en effet montré que la croyance magique en des gains de productivité des nouvelles applications (GERICO, ASCOT, ABIL) ne conduit qu'à des déboires et à une dégradation du service public.

## Les effets réels des nouveaux outils informatiques

**ASCOT, outil d'aide à la cotation** : s'il a participé à augmenter la fiabilité et la qualité de la cotation, il n'a pas fait gagner en efficacité. Il demande une mobilisation accrue des compétences et, en conséquence, de gros efforts de la part des agents en termes de formation. Les statistiques établies par la Banque indiquent qu'à peine une majorité de cotes proposées par ASCOT sont validées en l'état sans proposition de modification de la part de l'analyste. La Banque ne peut donc espérer, à terme, que l'outil informatique se substitue à la cotation à dire d'expert, même pour les petites entreprises.

**Auto-validation** : nous assistons une fois de plus à un glissement des compétences. La cotation finale, jusqu'alors réservée à l'encadrement, est maintenant sous la responsabilité directe des analystes. Considérer qu'ASCOT constitue un « premier regard » est en contradiction formelle avec le système de double regard (qui permet de sécuriser la cotation) qu'annonce la Banque sur son site internet. C'est dangereux pour les agents, pour la fiabilité des cotations et pour l'image de la Banque.

**ABIL** : ce nouveau système de télétransmission des documents comptables apportera finalement peu de bénéfices. Non seulement il entraîne une perte d'informations mais les agents sont amenés à traiter de nouvelles erreurs et anomalies. La saisie des bilans étant historiquement réservée aux stagiaires d'été, la télétransmission des bilans ne représentera pas un gain de temps réellement significatif pour le personnel, d'autant qu'il faut systématiquement aller rechercher des feuillets complémentaires (liens financiers).

**GERICO** : cette application qui gère le suivi de toutes les relations de la Banque de France avec les acteurs externes relevant de la présence de place est incomplète, manque de souplesse et fonctionne très irrégulièrement. La sous-traitance des demandes de bilan au privé entraîne des retards d'envoi et de réception que les agents doivent compenser par de nombreux rappels téléphoniques.

Toujours dans l'optique de gains de productivité, le gouvernement de la Banque a décidé d'améliorer l'applicatif FIBEN en vue de supprimer les états d'anomalies et d'alertes traités au quotidien par les agents. Dans la même logique, il a été mis en place en octobre le logiciel I-FIBEN (droit d'accès automatisé pour les personnes physiques recensées dans FIBEN). Ceci aura pour conséquence d'affecter ce personnel d'office à la nouvelle organisation fonctionnelle imposée par la Banque.

Ces nouvelles applications n'ont pas été accompagnées d'une formation adéquate. Soit il n'a été organisé que de simples réunions d'information, soit la formation est arrivée trop tard (comme ASCOT avec un an de décalage) ou encore pour l'analyse des bilans de 2011 avec le renforcement des critères de liquidité où les stages ne sont prévus qu'en 2012. Des formations ont été demandées pour GERICO et pour la gestion des requêtes sous INFDE mais il n'y a toujours pas de programmation.

Nous avons assisté ces dernières années à l'abandon de nombreuses activités (enquête Sésame, centrale de bilans). Selon la configuration des différents services Entreprises du réseau, l'abandon de la Centrale de bilans aurait pu se traduire par des baisses d'effectifs si ASCOT n'était venu renforcer nos tâches. Les pôles groupes ne sont pas épargnés non plus. Pour pouvoir diminuer les effectifs, un projet d'attribution systématique de la cote de groupe aux filiales est en cours de réflexion, alors que jusque-là une étude de chaque filiale était réalisée afin de mieux appréhender les risques de défaillance qu'une filiale pouvait entraîner sur le groupe. Par ailleurs, ces évolutions risquent de déboucher sur de nouvelles réductions de personnel, notamment si on limitait la cotation aux entreprises déclarant plus de 500 000 euros de crédits.

La multiplication des objectifs difficiles à atteindre, leurs changements incessants, ainsi que les organisations imposées (*front et back office*) dans les services entraînent une accentuation de la « concurrence » entre agents et une incompréhension du personnel des services des entreprises.

En conclusion, les transformations incessantes des normes et des méthodes de travail démontrent les capacités remarquables d'adaptation du personnel et son professionnalisme qui n'est pas reconnu à sa juste valeur. Le métier devient très difficile et très technique, avec des responsabilités accrues pour chacun.

### **Pour une Banque de France, force de coopération au sein du Système européen de banques centrales**

Contre les dangers d'une concurrence destructrice entre banques centrales, nous affirmons, dans la droite ligne de nos propositions pour une autre utilisation de l'euro, que les banques centrales doivent adopter un modèle de coopération entre elles, dans un esprit de service public. C'est particulièrement vrai dans le domaine de la gestion des moyens de paiement fiduciaires et scripturaux, dont la qualité et la sécurité sont une base essentielle de la confiance des citoyens dans la monnaie.

## **Un véritable service public des moyens de paiement**

### **Fabrication des billets**

La CGT estime qu'il est possible de développer le plan de charge dans des proportions qui nécessiteraient des investissements relativement lourds sur du matériel de production sur les deux sites et qui permettraient parallèlement de faire peser les contraintes de production prioritairement sur les machines plutôt que sur les conditions de travail des salariés. Cette possibilité existe sans aller chercher des parts de production sur le marché du billet et donc sans mettre en difficultés les autres entreprises du secteur fiduciaire, qu'elles soient du secteur public ou privé, qu'elles soient françaises ou d'autres pays d'Europe.

### **Le plan de charge et la nécessité d'un pôle public fiduciaire européen**

La répartition de la production euro par quota est un fonctionnement satisfaisant, dans la mesure où il permet d'éviter une concurrence qui se ferait entre les fabricants au sacrifice de la qualité du billet, notamment pour ce qui concerne les signes de sécurité, indispensables pour rendre difficile la contrefaçon et donc garantir le service public de la monnaie.

Nous allons plus loin dans nos propositions : pour garantir une maîtrise publique de la qualité des billets, et pour prévenir tout risque de concurrence mutuellement destructrice entre les imprimeries et les papeteries fiduciaires publiques, nous avons fait depuis longtemps des propositions pour renforcer la coopération entre les fabricants de billets des banques centrales et des administrations des Monnaies européennes, dans les domaines de la recherche, du développement et de la production.

Ainsi, l'ensemble des syndicats des banques centrales européennes soutient la proposition, initialement formulée par la CGT, notamment lors d'un colloque organisé à Clermont-Ferrand, de développer ces coopérations au sein d'un pôle public fiduciaire européen.

### **Le billet de 1 euro**

Toutefois, la CGT pense qu'une possibilité importante de développer le plan de charge réside dans la création d'une coupure de 1 euro, projet défendu par la quasi-totalité des formations politiques de tous les pays de la zone euro, projet voté à une majorité écrasante par le Parlement européen, projet validé par de nombreux parlements de pays de la zone euro et que nous défendons depuis des années.

Mais le choix de produire ce billet n'a pas pour seul but un corporatisme visant à développer artificiellement de l'activité et par voie de conséquence l'emploi. L'émission d'un billet d'un euro aurait une portée symbolique très forte face au billet d'un dollar qui matérialise, sur toute la planète, la puissance monétaire des États-Unis. Il est troublant de noter que le blocage émane de la BCE elle-même. Au-delà

des interrogations que l'on peut formuler sur la légitimité du pouvoir détenu par cette institution au détriment des représentations nationales et européenne, force est de constater que cette décision conforte la position du dollar dans le monde au détriment des monnaies des pays émergents mais aussi au détriment de l'euro lui-même.

Par comparaison avec la place du billet de 1 dollar par rapport à l'ensemble de la circulation dollar, on peut raisonnablement estimer que la création du billet de 1 euro représenterait un plan de charge de l'ordre de cinq cents millions à un milliard de billets pour la seule Banque de France.

### *Accroître l'effort de Recherche et Développement (R&D)*

Si on considère qu'il est primordial de fournir un billet fortement sécurisé pour offrir une garantie aux utilisateurs de l'euro, le secteur Recherche et Développement a une part prépondérante.

Les différents travaux pour lutter contre la contrefaçon et pour définir ce que sera le billet de demain doivent pouvoir être menés à grande échelle au sein de la Fabrication des billets. La CGT considère que le secteur R&D doit prendre une dimension supplémentaire. Pour ce faire, il est nécessaire de conduire des essais sur le matériel de production afin de pouvoir tester les différents éléments de recherche en mode industriel. Ce secteur clé doit devenir, encore plus qu'aujourd'hui, une marque de fabrique, un label du savoir-faire de la Banque de France dans le domaine du billet de banque.

### *Les investissements*

La CGT ne peut accepter l'idée d'un repli du secteur industriel de la Banque de France. Alors que l'investissement pour les lignes de production en continu a dépassé les trois milliards de francs avant 1990, l'arrêt définitif de ces matériels ne serait pas accompagné d'un nouvel investissement lourd ? Comment se résigner à faire porter la réorganisation aux seuls salariés en détériorant, une nouvelle fois, leurs conditions de travail alors que des investissements adaptés pour Vic-le-Comte et pour Chamalières permettraient à la Banque de France d'avoir un secteur industriel de pointe. La CGT a cette ambition pour la Fabrication des billets et souhaite la faire partager par le gouvernement de la Banque. L'histoire de l'entreprise montre que nous avons eu raison.

### *La papeterie de Vic-le-Comte*

Depuis plusieurs années, la CGT défend l'idée d'un investissement sur une machine à papier de 160 cm de laize. Cet investissement serait cohérent avec le format utilisé sur les machines à imprimer et les capacités de production de l'ensemble du process. Il permettrait, en outre, de faire face à un plan de charge plus important en assurant une qualité identique du papier à tous les clients potentiels.

L'expérience montre que les dernières évolutions du papier, expérimentées sur le billet euro, sont demandées par les banques centrales, notamment africaines, pour leurs nouvelles gammes. Le matériel actuel de la papeterie de

Vic-le-Comte ne permet pas de satisfaire ces éventuelles demandes nouvelles. Nous tenons à souligner que les attermolements de l'entreprise à prendre la décision d'investir retardent d'autant le poids de l'amortissement du nouveau matériel dans les comptes. La situation ne semble guère cohérente avec la volonté proclamée de se doter des outils nécessaires pour faire face à l'échéance des appels d'offre et ce, malgré l'investissement dans une nouvelle machine de sécurisation.

### *L'imprimerie de Chamalières*

La CGT demande avec force l'investissement sur une nouvelle ligne de production. A priori, il pourrait s'agir d'une troisième ligne feuilles qui augmenterait le parc actuel. La réserve minimale que formule notre syndicat sur le sujet est que le choix précis de la ligne de production supplémentaire ne peut intervenir qu'à la suite d'une étude immobilière précise de l'usine de Chamalières. Cette troisième ligne de production est indispensable pour faire face à un plan de charge qui pourrait dépasser trois milliards de billets par an, elle est aussi indispensable dans l'optique du développement du secteur R&D évoqué précédemment.

### *Le personnel*

Il s'agit du sujet de divergence le plus évident entre la direction et la CGT et il est de deux ordres, le nombre d'agents et leur statut.

### *Les effectifs*

La CGT chiffre à plus de cent salariés le déficit d'effectifs pour la seule imprimerie, à quarante pour la papeterie. Si l'on additionne le recours aux entreprises extérieures, dont de nombreux agents sont à temps plein sur le site à un point tel qu'ils sont une quarantaine à s'être inscrits sur les listes électorales pour les élections sociales de 2011, les heures supplémentaires effectuées, le recours à l'intérim et le nombre de postes de travail effectué en mode dégradé, c'est-à-dire avec un effectif incomplet, le chiffre de cent quarante est un minimum. La CGT demande que le gouvernement de la Banque lance de véritables discussions sur les effectifs des centres industriels, il nous faut des états généraux des effectifs.

### *Le statut des salariés*

La Fabrication des billets recrute, de manière quasi-exclusive, ses salariés en dehors du statut du personnel de l'entreprise. Le flou entourant les carrières a conduit la Banque à mettre en place un certain nombre de règles qui ont été adoptées par le Conseil général le 11 juillet 2008 (Arrêté A-2008-06). Si la situation est figée depuis cette date, elle est pourtant très loin d'être satisfaisante. L'état actuel du dossier est une très forte source de conflit potentiel à la Fabrication des billets dans la mesure où les agents sont très souvent bloqués par leur hiérarchie dans les étapes de l'avancement. Il en résulte un très fort mécontentement et un positionnement indiciaire généralement plus faible pour ces agents que pour leurs collègues sous statut, à âge, ancienneté et compétences équivalents. Cet écart est particulièrement important pour les salariés qui ont été recrutés sur des postes de manutention ou de tri. La CGT revendique l'ouverture de né-

gociations sur le statut des agents du cadre contractuel, avec une évolution favorable des rémunérations et des carrières de l'ensemble de ces agents. Notre organisation syndicale estime que la décision la plus appropriée serait l'intégration de ces salariés au statut du personnel, selon des modalités négociées.

### Conclusions

Nous avons la conviction profonde que la Banque de France doit investir sur une ligne de production supplémentaire à l'Imprimerie de Chamalières, sur une machine à papier de 160 cm de laize à la Papeterie de Vic-le-Comte. Dotée de ces outils de production performants, la Banque de France pourra donner un élan décisif à son secteur R&D, comme elle pourra faire face à des plans de charge supérieurs à trois milliards de billets, participer au lancement de la coupure de 1 euro, et ainsi prendre une part prépondérante dans le développement du service public de la monnaie en Europe. Cette ambition industrielle ira de pair avec une exigence sociale forte. L'entreprise doit prendre conscience de la nocivité de la situation actuelle, notamment pour ce qui concerne le statut des agents du cadre latéral. La Banque de France se doit de retrouver l'image d'exemplarité sociale qui était la sienne jusqu'au début des années 80, la CGT entend y contribuer avec toute sa détermination.

### Filière fiduciaire : une Banque de France qui assure pleinement sa mission de service public

Notre congrès se tient à un moment où les menaces sur le réseau des caisses de la Banque se font plus précises et où le malaise atteint son comble chez les agents qui y travaillent.

Nous réaffirmons les revendications pour lesquelles nous battons avec les agents du « métier 2 » :

- une prise en charge intégrale de l'entretien des billets par le service public ;
- un rôle plus actif de la Banque pour intensifier la concertation avec tous les partenaires de la filière fiduciaire ;
- des investissements dans les technologies modernes et dans l'immobilier pour viser en priorité l'amélioration des conditions de travail et l'amélioration du service rendu à la population ;
- un réseau de caisses dense, distinguant trois niveaux d'intervention du service public : un niveau national, un niveau territorial et un niveau local avec un retour de l'accueil du public dans toutes les succursales de la Banque et le maintien des guichets de clientèle particulière au-delà de la fin de l'échange franc-euro (17/02/12) ;
- des perspectives professionnelles pour tous les agents de caisse, les agents d'atelier, tous les agents de surveillance et tous les agents de maîtrise et d'encadrement de la filière fiduciaire.

## L'analyse et les propositions du collectif « métier 2 » de la CGT

La volonté de la création d'un pôle public de Fabrication des billets est toujours d'actualité et renforcera le combat syndical pour le service public d'entretien des billets. Ce combat est d'autant plus nécessaire en raison de l'engagement des ECA (établissements de crédit et assimilés) dans le recyclage externe. Un point positif majeur apparaît aujourd'hui, le gouvernement de la Banque n'a pas atteint son objectif : ne conserver que 50 % du tri des billets.

Le métier 2, bien que délaissé et méprisé par la Banque, n'est pas mort.

Délaissé par la politique de la Banque qui n'a qu'un seul projet : transmettre la moitié de l'entretien de la monnaie fiduciaire au privé, alors même que cette activité est l'une des missions premières que lui confère la loi. Or, depuis 2005, année des premières conventions signées pour le recyclage (monnaies), il apparaît aujourd'hui que la Banque n'a pas atteint son but en matière de billets. En effet, depuis le lancement du recyclage des billets, essentiellement par les banques, cette activité avoisine le seuil des 20 %.

Cette externalisation a, certes, eu des impacts depuis notre dernier congrès, s'étant traduite par la fermeture de six caisses : Aurillac, Mende, Agen, Châteauroux, Bar-le-Duc en 2009, et Le Havre, et une diminution notable des entrées VNR (valeurs non reconnues) dans une partie du réseau.

En quelques années, elle a également créé des disparités sur l'activité même des caisses. Beaucoup de régions ont subi, à plus ou moins grande échelle, les effets de l'externalisation du recyclage. En effet, des caisses régionales ont vu leur activité baisser de manière très significative au bénéfice de plus petites unités, et inversement.

Cette situation a provoqué soit une surcapacité, soit une sous-capacité de tri. La Banque s'est alors lancée dans un projet de déplacement de matériel de tri afin de « rééquilibrer » l'outil de production. Sur ce point, le collectif « métier 2 » émet une réelle inquiétude pour l'avenir de certaines unités, par rapport à la baisse de leur activité mais également sur le type de matériel de tri qui, à la base n'est pas en adéquation en fonction de l'afflux des billets. Ce type de matériel arrivera très rapidement à saturation puisque trop sollicité avec une maintenance de plus en plus désorganisée (non respect des délais d'intervention, absence de stock de pièces de rechange provoquant des délais d'attente importants).

Un autre facteur pèse sur la pérennité (variabilité) de l'activité de certaines unités. Dans un but de bénéfice immédiat, les transporteurs de fonds n'hésitent pas à modifier leurs circuits. Ainsi, certaines caisses se retrouvent dans une situation inextricable, la Banque ne voulant pas intervenir.

Quoi qu'elle en dise, la Banque sera dans l'obligation d'investir rapidement dans de nouvelles machines qui devront être adaptées à l'activité et surtout être de dimension humaine.

### INTEROP

Selon la Banque, ce projet s'inscrit dans la volonté de sécurisation des opérations de numéraire aux guichets institutionnels, dans le respect des recommandations de la BCE. Ce nouveau processus est source de véritable inquiétude pour les effectifs ainsi que pour les conditions de travail. En effet, Interop ne réglera pas les problèmes concernant l'ergonomie des postes de travail, la réduction des ports de charge, etc... Ce projet s'inscrit dans une stratégie beaucoup plus large de réduction de la technicité du personnel de caisse dans l'objectif de le remplacer par du personnel non qualifié.

### Brigades intérimaires

Depuis la disparition de la Brigade nationale, les brigades régionales ont été étoffées par l'arrivée de collègues issus de celle-ci. Cependant, cet

apport de personnel ne suffit pas à pallier les manques d'effectifs récurrents.

Les intérimaires sont essentiellement affectés à la production et effectuent leurs missions sur les machines de tri. Le collectif « métier 2 » demande que les intérimaires participent à toutes les activités d'une caisse et qu'il y ait une véritable rotation des tâches.

Les intérimaires demandent à bénéficier des mêmes prestations que leurs collègues sédentaires, notamment en ce qui concerne l'avancement et la diversité des tâches.

### Conditions de travail

Si les agents de caisse et d'atelier ont su véritablement s'adapter aux évolutions de leur métier, tant dans le domaine informatique, mécanique que dans la communication, force est de constater que le métier 2 dérive vers une production à outrance, destructrice en termes d'emplois et d'intégrité physique et/ou psychologique. La reconnaissance n'est toujours pas, aujourd'hui, en adéquation avec la formation et la qualification obtenues, due à l'évolution de cette activité.

Depuis plusieurs années la Banque a réussi à intensifier la pression sur les personnels de caisse afin d'accroître les rendements individuels. Cette pression est exacerbée par la mise en place des compléments de rémunération et de l'avancement au mérite basé principalement sur la production effectuée. Cette gestion s'est traduite par un mal-être au travail, une recrudescence des troubles musculo-squelettiques (TMS), l'apparition des risques psychosociaux (RPS), la disparition de l'esprit d'équipe, le manque avéré de reconnaissance, l'aliénation par la disparition de la technicité, tous ces facteurs créant un véritable désintérêt pour ce métier. Aujourd'hui le seuil de rupture a été franchi !

Outre l'affectation des effectifs statutaires nécessaires, le collectif « métier 2 » exige :

- la reconnaissance de la pénibilité du travail des agents de caisse et d'atelier ;
- un véritable recensement de tous les agents atteints d'une pathologie du fait de leur activité ;
- la mise en place d'une circulaire officielle obligeant à la rotation du travail sur machine par demi-journée ou quart de journée ;
- la dotation de matériels adéquats permettant de meilleures conditions de travail, comme le préconisait la formation PRAP-E ;

- de futurs matériels de tri de taille moyenne et de dimension humaine – c'est l'homme qui doit diriger la machine et non l'inverse – et l'obligation de respecter les normes constructeur afin de préserver les agents et le matériel ;

- le déplaçonnement des indices de début et fin de carrière, permettant une nouvelle attractivité du métier ;

- que tout agent de caisse termine sa carrière à l'indice 609 *a minima* ;

- une autre forme de promotion interne, avec la mise en place d'une réelle formation pour le changement d'activité et une véritable VAE (valorisation des acquis de l'expérience). La promotion interne, ne doit pas être une variable d'ajustement des effectifs, mais la réalisation d'une volonté de changement pour tout agent qui le souhaite ;

- parallèlement, pour les agents qui veulent continuer leur activité dans une caisse, ils doivent avoir la possibilité, s'ils en expriment la volonté, de passer dans l'encadrement en devenant caissier.

### Centres forts

Ne voulant pas être en reste par rapport à ses voisins européens, et sous différents prétextes, la Banque a entrepris des projets d'envergure. Le pire que nous craignons en 2008 est en cours de concrétisation et va à l'encontre :

- d'un maillage dense des structures ;
- de la sécurité des transports de fonds et des agents ;
- d'une grande politique de développement durable...

Ainsi, le Nord de la France et l'Île-de-France devraient être dotés d'un centre fort dans un futur proche, les projets pour le Grand-Ouest et le Sud étant abandonnés. Il en découle que l'ensemble des agents du métier manifestent une vive inquiétude sur l'avenir de leur activité, que ce soit en terme de conditions de travail, de transport, de sécurité, de reconnaissance... depuis l'annonce de ces projets. Les élus CGT ont sans cesse interrogé la Banque sur les aspects concrets de ces projets : nombre d'agents affectés dans ces centres, type de matériel pour l'entretien des billets, travail industriel ou semi-industriel, compensations, avenir des caisses situées à proximité, etc. Autant de questions restant sans réponses qui sont source de stress et d'inquiétude pour les agents. La CGT sera particulièrement vigilante sur les conséquences de la concrétisation de ces projets.

### Systèmes de paiement scripturaux

Nous réaffirmons que le rôle des banques centrales ne doit pas se limiter à surveiller des systèmes de paiement qui seraient gérés par le privé. La sécurité des paiements par chèques, virements, avis de prélèvement, cartes bancaires et la sécurité des opérations sur titres exigent que les banques centrales prennent part aux opérations pratiques de gestion des transactions, avec leurs moyens informatiques et surtout les compétences de leurs agents. De même, la gestion des réserves de change de l'État et celle de banques centrales étrangères font partie du service public.

Dans ce contexte, la création d'un Groupement d'intérêt économique (GIE) avec la Caisse des dépôts et consignations pour le traitement des opérations de la clientèle institutionnelle peut avoir un effet favorable si elle s'inscrit dans la perspective d'un pôle financier public. Mais il est essentiel que cette opération se réalise dans le respect des statuts publics des agents concernés à la Banque et à la CDC, et ne serve pas de prétexte à la mise en cause de ces statuts.

**Répondre au besoin  
d'une banque centrale ouverte  
à toutes les forces de la société**

Au nom de l'indépendance de la politique monétaire, les tenants de la dictature des marchés financiers ont voulu des banques centrales coupées des citoyens. On voit le résultat aujourd'hui, il est catastrophique. La Banque de France et la BCE elles-mêmes ont d'ailleurs dû reconnaître qu'elles ont besoin d'une présence dans chaque pays membre de l'Union monétaire pour entretenir un dialogue avec le public. Mais elles se trompent radicalement si elles croient pouvoir se contenter de quelques opérations de communication. Au XXI<sup>e</sup> siècle, la monnaie est l'affaire de tous les citoyens, des salariés comme des financiers et des patrons. Une banque centrale efficace doit donc être une banque centrale ouverte sur l'ensemble des acteurs économiques et sociaux.

Plusieurs de nos propositions y contribueraient : par exemple, l'accès des comités d'entreprise aux prestations GEODE. Mais c'est tout le domaine des relations de la Banque avec les particuliers qui révèle à quel point cette mission est aujourd'hui au cœur des activités d'une banque centrale moderne, au même titre que la régulation des marchés monétaires et financiers, ou que la fabrication et l'entretien de la monnaie fiduciaire. La tension dans ce secteur d'activité est aujourd'hui extrême, avec l'insuffisance des moyens pour faire face à la montée inexorable du nombre de ménages surendettés dans la crise et aux conséquences de la loi Lagarde, la présence d'une mission de la Cour des comptes et l'incertitude qui plane sur le rôle de la Banque dans la gestion du futur « fichier positif » de l'endettement des ménages qu'il est question de constituer.

Pour un véritable service public des relations entre les particuliers et le système bancaire, la CGT agit, avec les agents de cette ligne d'activité, pour des propositions précises.

NON, le surcroît d'activité au surendettement n'est pas conjoncturel mais bien structurel et impose un recrutement urgent, massif et pérenne d'agents sous statut pour donner les moyens nécessaires à un traitement de qualité et à une amélioration des conditions de travail des agents.

Le dépaysement du traitement de dossiers n'est plus qu'une illusion car la grande majorité des secrétariats n'a plus les moyens de traiter les dossiers relevant de

son rayon d'action, et cette méthode n'est pas satisfaisante du point de vue de la qualité du service de proximité que l'on doit rendre aux usagers.

Les renforts consentis par la Banque avant la période estivale s'avèrent notoirement insuffisants et mal adaptés. Des stagiaires d'été et des intérimaires ne peuvent qu'apporter un renfort temporaire pour faire face à un surcroît de travail ponctuel. Or, force est de constater que le « ponctuel » persiste et apparaît donc comme structurel, ce que nous avons affirmé dès l'apparition des effets de la crise.

Il est impératif que la Banque arrête d'anticiper les gains de productivité qu'un nouvel outil est susceptible d'apporter. Force est de constater que l'OAT ou la dernière version de SUREN2 sont loin de se traduire par de réels gains de productivité !

Dans le cadre de la santé au travail, il devient indispensable de changer d'orientation en matière de management. La gestion par les objectifs, surtout lorsqu'elle est accolée à un manque de moyens humains évident et à des outils inadaptés, ne peut que générer de la souffrance au travail : stress, découragement, sentiment du travail mal fait, démotivation... pouvant aller jusqu'au syndrome d'épuisement professionnel (« burn out »).

Affirmer que le bien être au travail des agents est un objectif primordial pour la Banque ne doit pas en rester au stade des intentions, des paroles, mais bien se traduire par du concret, par des actions qui démontrent la réelle volonté d'aller en ce sens.

Alors, si la Banque veut vraiment « favoriser le mieux être au travail » comme l'indique la carte stratégique, c'est le moment d'agir réellement en ce sens en commençant par un renfort important des secrétariats dans le cadre du statut.

Les surendettés font partie d'une population fragilisée qui demande attention. Œuvrer pour sortir la tête de l'eau de nombre de nos concitoyens qui traversent une passe délicate nécessite un traitement personnalisé, efficace et humain de leur situation, et non un abattage industriel comme semble le concevoir la Banque pour répondre au fameux adage : « un meilleur service au meilleur (ou plutôt moindre !) coût ». C'est aussi un travail qui affecte forcément les agents qui en sont chargés : il ne faut pas oublier que les agents du surendettement ne font pas « que traiter des dossiers ». Ils ont en face d'eux des êtres humains avec leurs problèmes et leur vécu, eux-mêmes n'étant que des êtres humains et non des machines.

Industrialiser le métier ne peut avoir pour conséquence qu'une détérioration de la qualité de traitement, entraînant trop fréquemment des redépôts. Le surendettement, comme les audiences au tribunal, doit intégrer un temps d'écoute, d'explication et de pédagogie. Donner des plaquettes, des documents, des courriers, c'est nécessaire et bien, les expliquer, c'est mieux et plus efficace.

C'est dans ce contexte que s'inscrit le projet de création d'un « fichier positif » de l'endettement des ménages. La CGT considère que le projet d'un tel fichier qui, s'il était créé devrait être géré par la Banque de France, ne peut répondre, à lui seul, aux objectifs avancés, à savoir la prévention du surendettement par une meilleure information des prêteurs sur la solvabilité des emprunteurs et par la suppression des crédits revolving à des taux proches du taux d'usure.

Pour la CGT, les réponses devant être apportées exigent la mise en œuvre d'une toute autre politique économique et sociale, avec notamment la revalorisation des salaires, retraites et plus particulièrement encore des plus bas revenus (SMIC, minima sociaux), la création d'emplois qualifiés et correctement rémunérés, l'interdiction des licenciements boursiers ainsi que le plafonnement du prix des loyers.

Si le Comité de préfiguration du fichier positif a étudié les moyens d'encadrer notamment les modalités de consultation du fichier, pour éviter toute dérive commerciale ou abusive, ses préconisations semblent ne pas faire l'unanimité des parties prenantes dont l'adhésion est pourtant fondamentale pour le bon fonctionnement du fichier.

D'autre part, nous contestons l'amalgame entre création d'un fichier positif et suppression du FICP (Fichier d'incidents sur les crédits aux particuliers). Recenser les crédits doit demeurer indépendant de l'enregistrement des incidents de remboursements, leurs finalités étant différentes, l'un entrant dans le domaine du préventif et l'autre restant à connotation négative.

Le rapport du Conseil économique et social d'octobre 2007 sur le surendettement des particuliers avait formulé différentes propositions susceptibles de prévenir le surendettement et d'apporter de réelles solutions aux personnes surendettées. Force est de constater aujourd'hui que nombre de ces propositions restent pertinentes et qu'il y a donc besoin, d'ouvrir un débat contradictoire et inscrit dans la durée sur la mise en œuvre de ces préconisations et plus largement sur la question générique du surendettement des ménages.

La CGT demande donc l'ouverture de plusieurs chantiers pour améliorer la prévention du surendettement et les droits des surendettés concernant :

- l'obligation pour le prêteur de vérifier la solvabilité de l'emprunteur (relevés de comptes à étudier...);
- la détermination des rôles, places et responsabilités des banques, des compagnies d'assurance et plus largement de l'ensemble du système financier ;
- les missions de service public devant être allouées à la Banque de France, à la Direction générale de la Concurrence, de la Consommation, et de la Répression des fraudes ou encore à la Direction générale des

Finances publiques pour ne citer ici que quelques exemples d'acteurs potentiels ;

- la création des emplois nécessaires dans le secteur financier public et privé pour répondre à la problématique globale du surendettement. À ce titre le dogme néolibéral de non remplacement d'un agent sur deux dans le secteur public, y compris dans les établissements financiers publics, doit être vigoureusement combattu ;
- l'encadrement du prix des loyers et la construction de logements sociaux dans des quantités suffisantes ;
- le réel développement, dans chaque unité, d'un service Infobanque d'information et de médiation au service des usagers.

## Au-delà du surendettement

En plus du traitement des dossiers de surendettement, les agents du service des Particuliers tiennent également l'accueil guichet qui répond aux demandes de droit d'accès aux fichiers, aux questions Infobanque.

Au titre du contrat de service public, la Banque a créé, en février 2007, une plate-forme d'accueil téléphonique chargée de répondre aux questions relatives au surendettement, aux grands fichiers (FCC, FICP dont l'activité a fortement augmenté avec l'application de la loi Lagarde) et depuis peu aux questions sur l'assurance. 15 succursales et la section Relations avec les particuliers du SFIPRP constituent cette plate-forme qui voit son activité progresser fortement du fait de la crise, sans autre renfort que des intérimaires ou des agents contractuels. Au-delà de l'augmentation de la charge de travail, la nature des appels a changé, confrontant les agents de ces services à des situations sociales difficiles voire dramatiques auxquelles ils ne sont pas préparés, situations potentiellement facteurs de risques psychosociaux.

La CGT demande l'organisation d'une réunion annuelle faisant le bilan de cette activité, de ses pratiques et des organisations de travail.

## L'avenir du personnel : un statut dynamisé, un nouveau droit à la promotion pour tous

Entre 2015 et 2025, près de la moitié du personnel de la Banque atteindra l'âge de la retraite. Nos dirigeants y voient une occasion historique de réduire les coûts de personnel, dans une période où la pression des marchés financiers pour exiger une baisse des dépenses publiques est extrême. Le but est de ne remplacer que très partiellement les départs programmés, et de recourir majoritairement à des contrats de sous-traitance et à des embauches sous contrat de droit privé plutôt que dans le cadre titulaire : ainsi ils espèrent en finir avec le statut du personnel, qu'ils n'ont réussi à casser ni en 1999 (avec la « restructuration des catégories »), ni en 2008 (avec les « fonctions »).

En attendant, les grandes réformes sont en préparation à l'horizon 2015-2020 et une intense communication est déployée pour convaincre que le gouvernement de la Banque se préoccupe des risques psychosociaux, cherche à atténuer la souffrance au travail et prend en compte le facteur humain dans sa gestion de l'entreprise.

L'action revendicative pour les conditions de travail, dont notre syndicat a fait un axe majeur depuis deux congrès, a permis d'obtenir des résultats tangibles, notamment dans le cadre de l'Observatoire de la santé au travail. Mais les facteurs de stress et de souffrance au travail se trouvent profondément aggravés par l'absence de reconnaissance des qualifications, par la mise en place de compléments individuels de rémunération et par les exigences quantitatives et qualitatives du management en totale inadéquation avec l'indigence des effectifs constatée dans tous les services.

La raison d'être de notre syndicat est d'agir, avec tous les agents de la Banque et en convergence avec l'ensemble du monde du travail, pour mettre fin aux causes de ce malaise et de cette souffrance, pour que chacun de nos collègues puisse trouver dans son travail la réalisation de ses aspirations, au service de la société. Pour cela nous avançons deux axes revendicatifs qui reviennent dans toutes les discussions en cours entre la direction de la Banque et les représentants du personnel :

**Nous nous battons pour une prise en compte réelle des besoins en effectifs, à la hauteur des tâches à accomplir par la Banque.**

Chaque année, nous demandons qu'une évaluation des besoins en effectifs et en formations à horizon de trois ans soit réalisée dans chaque unité de la Banque, en concertation avec les représentants du personnel, pour tenir compte de la charge de travail à assumer dans le respect des exigences de qualité qui sont la raison d'être d'une banque centrale, du droit des agents à une répartition harmonieuse des congés au cours de l'année, du temps qui doit être consacré à la formation, à l'accueil des nouveaux embauchés, à l'accompagnement des travailleurs handicapés. Partagée désormais par tous les syndicats de la Banque, cette revendication est au centre de l'action pour une autre gestion de notre entreprise.

**Nous nous battons pour que tous les agents de la Banque qui le souhaitent puissent trouver une reconnaissance de leurs efforts par la mise en place d'un nouveau droit à la promotion pour tous dans le cadre du statut, et pour l'intégration des agents contractuels.**

Bien au-delà des misérables dispositifs actuels de « promotion interne », il s'agit de réaliser à la Banque la sécurité sociale professionnelle à laquelle la CGT veut pouvoir

faire accéder tous les salariés. Tout agent entrant à la Banque doit se voir proposer immédiatement un accès à des formations qui lui permettront, s'il le souhaite, d'enrichir ses qualifications et de faire valoir son expérience professionnelle sous la forme d'une progression indiciaire dans une catégorie plus qualifiée.

Le statut du personnel est la base de nos propositions : pour les agents, il apporte des garanties de transparence et de protection contre l'arbitraire hiérarchique et les discriminations ; il s'accompagne d'un régime spécial de retraites qui survit malgré les coups portés depuis 2006. Pour le service public dont la Banque est chargée, il est une garantie d'indépendance vis-à-vis des marchés et des intérêts privés.

*À l'occasion de son congrès, la CGT réaffirme deux convictions inséparables : oui, le service public de la monnaie a de l'avenir ! Oui, les agents de la Banque ont droit à un avenir ! La CGT appelle l'ensemble de nos collègues à se rassembler pour construire le service public et pour défendre et améliorer le statut du personnel qui nous permettront de faire face à la crise.*





# Trois impératifs pour l'avenir de la CGT

*Le congrès a adopté ce texte par 91,97 % des mandats contre 8,03 %. Il y a eu 13,52 % d'abstentions.*

**N**otre syndicat aborde le mandat qui vient en partant d'un paradoxe : le syndicalisme de lutte incarné par la CGT a conquis en vingt ans une place essentielle dans la vie sociale de la Banque. Il peut légitimement revendiquer la première place. Et pourtant, l'avenir de ce syndicalisme n'est pas assuré. Il ne le sera que si une nouvelle génération vient prendre la relève, dans les toutes prochaines années, des militants qui atteindront l'âge de la retraite à l'horizon 2015. Nous n'avons pas le choix : le prochain mandat doit être placé sous un triple impératif : le rajeunissement, l'amélioration du fonctionnement du syndicat et la syndicalisation.

**Permettre dès à présent à une nouvelle génération de militants de prendre toute sa place dans la vie du syndicat**

**Le constat : une pyramide des âges déséquilibrée**

La pyramide des âges du syndicat (à l'image de celle de la Banque) reste déséquilibrée, de nombreux départs en retraite se profilent à court et moyen terme. Il devient donc vital d'accélérer le rythme des adhésions, de favoriser le rajeunissement et le renouvellement des instances.

Le renouvellement et le renforcement de la CGT deviennent quasiment une question de survie du syndicat à moyen et long terme. La syndicalisation doit réellement devenir l'une des priorités les plus urgentes du syndicat, qui doit se traduire en actes forts tangibles et quantifiables.

**Un impératif : être le syndicat dont les nouvelles générations ont besoin**

La première condition à remplir est d'être à l'écoute des attentes des agents récemment recrutés. Les métiers, les qualifications, les aspirations de ces collègues ont évolué par rapport à ce qu'elles étaient il y a vingt ans. Le premier moyen d'être en phase avec ces aspirations

réside bien sûr dans la syndicalisation. Il doit se prolonger dans trois domaines qui exigent une volonté permanente de toutes les instances du syndicat.

**Des mesures concrètes pour réussir le rajeunissement du collectif militant**

**Poursuivre et élargir l'effort de formation syndicale**

Les stages d'accueil et les formations plus spécialisées à destination des élus dans les instances de représentation du personnel (DP, CE, CHSCT) ont fait la preuve de leur utilité. Il conviendra de les compléter par une utilisation plus systématique des formations interprofessionnelles dispensées par les UL, les UD et la Confédération.

**Favoriser la prise de responsabilités de jeunes militants dans les sections régionales**

Il s'agit, dès ce congrès, de faire aboutir concrètement la démarche déjà engagée par le syndicat. Le congrès doit en fournir l'occasion, notamment en ce qui concerne le renouvellement des représentants de chaque section à la commission exécutive nationale.

Amorcer le renouvellement de nos instances nationales. Ce sera une préoccupation à prendre en compte dans l'élection du nouveau bureau exécutif.

**Rendre notre fonctionnement plus efficace et plus démocratique**

Avoir davantage de syndiqués rendra notre syndicat plus fort et permettra de mieux prendre en compte les aspirations et les demandes des agents de toutes générations. Cela supposera un effort important pour permettre à tous les adhérents de participer aux débats, de faire valoir leur point de vue et de développer une culture d'échange d'arguments dans le respect mutuel.

L'expérience a montré que le meilleur cadre pour cela est la section syndicale, qui permet un débat ouvert et une action collective au plus près de ce que vivent les salariés sur leur lieu de travail.

## Nos sections régionales et locales

Conformément à nos statuts adoptés en 2008, un effort constant doit donc être mené pour permettre à tous les adhérents de participer à la vie de leur section syndicale, sous les formes qui leur conviennent le mieux.

Cet effort doit tenir compte de la situation très diverse de nos 25 sections régionales. Un effort particulier de l'ensemble du syndicat est nécessaire pour permettre à la CGT de se développer dans les régions où le nombre de syndiqués est faible, et tout particulièrement dans celles où nous ne franchissons pas le seuil de représentativité aux élections des comités d'établissement.

Notre congrès décide de charger plus particulièrement un membre du bureau exécutif de veiller à ce que les sections syndicales régionales aient tous les moyens de structurer leur activité et leur vie démocratique.

## Nos instances nationales

La vie syndicale se fait sans cesse plus intense, les attaques contre l'emploi, le statut, les conditions de travail se multiplient et les attentes du personnel vis-à-vis de la CGT grandissent. Pour faire face à tous ces défis, il faut non seulement des sections syndicales actives partout mais aussi un fonctionnement plus collectif de nos instances nationales pour mieux coordonner l'action d'ensemble du syndicat.

Nous devons veiller à ce que chacune de ces instances puisse pleinement jouer son rôle : la commission exécutive, émanation directe des sections syndicales régionales, comme instance de direction entre deux congrès, le bureau exécutif comme instance permanente de coordination et d'animation de la vie syndicale.

La condition pour y parvenir est d'en faire davantage des lieux de débat et d'élaboration de décisions collectives, engageant l'ensemble du syndicat, dans le respect des opinions exprimées par les participants. Cela nécessite un effort plus grand dans la préparation des réunions, avec la mise en circulation systématique de documents préparatoires et la désignation de rapporteurs sur chaque point de l'ordre du jour. Il est de la responsabilité du secrétariat, en liaison avec les différents collectifs de travail constitués au sein du syndicat, de veiller à ce que la CEN et le bureau exécutif disposent de tous les éléments nécessaires au débat et à la prise de décisions, avant ou après le vote des adhérents pour les dossiers les plus importants.

Une autre condition est d'établir une définition claire des responsabilités exercées au sein du bureau exécutif qui sera élu par le congrès. Être membre du bureau exécutif, c'est être responsable d'un grand secteur d'activité du syndicat et, à ce titre, assumer une part de responsabilité nationale dans l'animation de la vie du syndicat. Sans

être exhaustif, il apparaît en particulier que quatre tâches doivent faire l'objet d'une attention particulière :

- celle de responsable à la communication, chargé d'animer une politique cohérente permettant au syndicat de s'adresser efficacement aux agents de la Banque mais aussi aux citoyens, aux relais d'opinion, aux « décideurs » politiques et économiques, sans oublier la circulation de l'information à destination de l'ensemble de ses adhérents. Cela nécessitera une mise à jour active de nos sites intra/internet, ainsi que l'utilisation des réseaux sociaux ;
- celle de responsable à la vie syndicale, qui recouvre à la fois la coordination du travail des sections syndicales, et aussi, au premier chef, l'animation de la bataille de syndicalisation ;
- celle de coordinateur à la politique revendicative chargé d'animer et de coordonner l'action revendicative ;
- celle de responsable à l'organisation. Membre du bureau exécutif, il participera au développement de la CGT Banque de France en assurant la bonne marche de « l'outil permanence ». À ce titre, il gèrera l'agenda du syndicat, coordonnera le travail de la permanence, la gestion et préparation des rendez-vous...

Ces tâches font partie de celles qui justifient un détachement à temps plein des camarades qui en sont chargés.

Une des préoccupations essentielles à prendre en compte dans les débats qui conduiront à définir la composition des instances sera de faire une place plus grande aux militant(e)s qui auront à prendre en charge l'animation de la vie syndicale dès le mandat à venir mais aussi au cours des mandats suivants. Il conviendra également de poursuivre les efforts pour tendre vers l'indispensable parité femme-homme.

## Nos moyens matériels

### La permanence

Comme l'indiquent les statuts, il reviendra au bureau exécutif élu au prochain congrès de définir la composition de la permanence sur proposition du secrétaire général qui sera désigné par la nouvelle commission exécutive nationale.

L'expérience du dernier mandat a mis en évidence trois nécessités :

- un effort plus grand de communication avec les syndiqués, notamment en rendant compte de manière systématique, région par région, des résultats des journées d'actions auxquels le syndicat national se sera joint. Il conviendra de mettre en place une procédure systématique de suivi des contacts directs avec les adhérents par téléphone et par mail. Les nouveaux outils de com-

munication (réseaux sociaux) sont une piste pour une information en phase avec la population de la Banque. Un livret d'accueil est également disponible. En outre, nous décidons de reprendre la diffusion du bulletin d'information régulier Info-hebdo à destination des adhérents ;

- la présence d'un responsable juridique qui sera en charge d'étudier et de conseiller les sections pour toutes les questions juridiques, qui établira les liens avec les secteurs juridiques fédéraux et confédéraux. Il sera aussi en charge de suivre les affaires engagées par le syndicat et ses sections ;

- un travail plus continu et mieux coordonné au sein de la permanence du syndicat – d'autant plus nécessaire désormais que nos derniers résultats électoraux ont fait passer de 9 à 11 l'« enveloppe » d'agents détachés à la CGT. La réponse à cet impératif passera par la mobilisation, autour du secrétariat désigné par la commission exécutive nationale, de camarades animés d'une volonté de travailler en équipe au service des orientations qui seront adoptées au congrès.

Au-delà de cette équipe, il conviendra de profiter de l'augmentation des moyens alloués au syndicat pour permettre à des camarades d'exercer un mandat syndical dans le cadre de sections régionales, y compris à temps partiel.

### Notre politique financière pour le mandat à venir

Les finances du syndicat s'appuient sur deux ressources : les cotisations des adhérents et les subventions de fonctionnement et d'investissement mis par la Banque à la disposition des organisations syndicales en vertu de l'accord sur le « dialogue social ». Dans l'utilisation de ces ressources, nous avons choisi de donner la priorité au fonctionnement des sections syndicales et des instances nationales ainsi qu'à la communication avec le personnel, même si une part des dépenses liées aux tâches administratives et au fonctionnement sont incompressibles. Notre congrès confirme ce choix.

Depuis la mise en place de Cogetise, notre syndicat a considérablement progressé dans la rapidité des reversements de cotisations aux organisations de la CGT. Pour la première fois, les reversements FNI pour l'année 2011 auront eu lieu avant la fin de l'année. Nous avons dû ralentir cet effort dans la deuxième moitié de 2011 en raison des dépenses exceptionnelles de cet exercice : la campagne des élections sociales, les réunions d'instances plus nombreuses que prévu après ces élections, le congrès, la campagne CGRP. L'année 2012 sera plus favorable puisque ces dépenses exceptionnelles ne devraient pas se reproduire ; en outre, le résultat des élections se traduit par une revalorisation des fonds mis par la Banque à la disposition du syndicat.

Nous devons cependant nous attaquer sans retard aux principaux problèmes que posent nos finances : l'insuf-

fisance des cotisations, qui exprime à la fois les limites de notre effort de syndicalisation, la diminution du salaire moyen de nos adhérents et une rigueur insuffisante dans la mise à jour du montant des cotisations. Il nous faut encourager le paiement des cotisations par autorisation de prélèvement ou virement, trouver des solutions pour des camarades qui éprouvent des difficultés et prendre connaissance des changements de grade. À cet effet, il faut que les secrétaires régionaux aient connaissance des cotisations des adhérents de leurs régions.

## Syndicaliser

« Il ne suffit pas d'être fort dans une entreprise pour gagner des avancées sociales, il faut être fort partout ». Cette phrase de Bernard Thibault, notre secrétaire général, date de 2004. À cette date, la Confédération décide de mettre en œuvre un plan de syndicalisation pour « changer de braquet » afin de construire un syndicalisme de transformation sociale dont nous estimons que les salariés ont besoin.

À la CGT Banque de France nous voulons augmenter notre nombre de syndiqués mais aussi nous souhaitons renouveler nos équipes militantes. Cette ambition affichée de la syndicalisation a pour objectif de créer de nouveaux rapports de force afin de gagner des avancées sociales. Celle-ci ne se fera qu'autour d'un syndicalisme de lutte et de proposition. Nous devons être l'artisan déterminé et convaincant pour la mobilisation et l'unité de tous les salariés de l'entreprise. Nous devons peser sur les choix stratégiques, économiques et sociaux du gouvernement de la Banque. Nous voulons donner un sens à ces actions en les structurant autour de valeurs de solidarité et de justice sociale. Cela passe aussi par des structures spécifiques l'UGICT et l'USR.

## L'UGICT

### (Union générale des ingénieurs, cadres et techniciens)

Cette structure spécifique a été créée en 1963 par la Confédération générale du travail pour que les catégories de l'encadrement et des professions techniques puissent défendre leurs propres revendications en convergence avec les ouvriers et employés.

Organisation spécifique confédérale, elle intervient sur ce champ du salariat sans cesse en augmentation et plus particulièrement à la Banque de France. Elle permet aux syndiqués de l'encadrement, de la maîtrise et des professions techniques de définir leurs revendications et de décider de leurs actions.

Elle contribue à la construction des convergences et des solidarités entre les différentes catégories de salariés. C'est ce qui la différencie des organisations catégorielles. Le syndicat dégagera les moyens adéquats au fonctionnement de cette structure spécifique.

## L'USR (Union syndicale des retraités)

C'est l'instance nationale de représentation des retraités. Cette organisation statutaire est inter-catégorielle et nationale afin de fédérer les retraités et de porter leurs revendications spécifiques au plan national.

En effet nos retraités sont très dispersés dans le territoire, souvent loin d'une section syndicale.

L'USR est donc un moyen efficace de consolider la continuité syndicale au moment de la retraite et de tenter de les aider à résoudre les difficultés qu'ils vivent là où ils résident.

Tout en les invitant à se rapprocher des sections locales, des UL et des UD, elle assure à nos retraités une représentativité nationale au sein du syndicat de la fédération des Finances, sans préjudice de poursuivre leur militantisme auprès de leurs sections locales.

Aujourd'hui, se syndiquer n'est plus une démarche naturelle, sauf quand la crise est telle que seul le conflit offre une solution de sortie. La CGT veut donc entrer en contact avec un maximum de salariés afin que ces derniers rejoignent ses rangs pour créer de nouveaux rapports de forces et gagner des avancées sociales. Elle a des messages à faire passer, elle veut se faire entendre par tous. Il va falloir travailler tous les aspects de la communication et, avant tout, utiliser un langage adapté, compris de tous.

Le syndicat doit s'engager dans l'utilisation prudente des NTIC (nouvelles technologies de l'information et de la communication) :

- tracts courts, précis, avec un vocabulaire clair ;
- appels à de nouveaux types de mobilisation ;
- site web actif et à jour ;
- utilisation efficace d'Intranet au même titre que la Banque ;
- création éventuelle de comptes « Twitter » et « Facebook ».

Pour parvenir à un véritable échange, tous les acteurs (syndiqués et non syndiqués) doivent pouvoir s'exprimer. Chacun doit pouvoir se faire entendre et chacun doit savoir ce que pense l'autre.

Le message transmis par la CGT doit être un enjeu pour le « syndicalisable », même s'il ne l'est que partiellement, sans quoi le contact ne s'établira pas.

Chacun doit pouvoir garder son autonomie dans l'organisation pour le champ qui le concerne. Pour la CGT, tout dépendra de l'implication des membres de chaque structure et de la manière dont cette implication leur permettra d'impulser un développement sans pour autant

qu'il y ait remise en cause des décisions collectives du syndicat et des valeurs mêmes de la CGT.

La CGT a une culture profondément enracinée dans des valeurs qui se sont construites au fil du temps et de l'histoire. Pour parvenir à une augmentation du nombre d'adhérents, il va falloir les faire partager.

Chaque adhérent, quelle que soit sa responsabilité, doit pouvoir s'y sentir bien, y trouver quelque chose d'intéressant, s'y retrouver et s'y identifier, pour pouvoir ensuite transmettre à d'autres son adhésion au projet.

Un nouvel adhérent ne se joint pas par hasard à un groupe d'individus mais vient parce qu'il s'identifie partiellement ou totalement à l'organisation ou aux idées et comportements de ses représentants. Il peut ne pas partager toutes les valeurs de la CGT mais seulement une partie, en fonction de sa propre culture et de ses aspirations. Cela permet d'ouvrir de nouveaux débats, qui font vivre le groupe et évoluer l'organisation syndicale.

### Situation globale – constats

La CGT représente plus de 25 % du personnel, soit environ 3 000 électeurs sur l'ensemble de la Banque avec environ un millier de syndiqués : l'écart entre le nombre de nos syndiqués et le nombre d'électeurs reste donc important. Cela signifie qu'il existe un véritable potentiel pour une syndicalisation CGT beaucoup plus massive et qu'un nombre très important d'agents soutiennent les positions/orientations et/ou les candidats CGT mais ne se syndiquent pas.

Il est important de signaler que nous ne sommes pas dans une entreprise où les agents se désintéressent des élections internes et des syndicats en général, comme en témoignent les taux de participation très élevés : 71 % aux élections statutaires de 2009, 76 % aux élections de CE/DP de mars 2011 ainsi qu'un taux de syndicalisation, tous syndicats confondus, qui peut être estimé à plus de 30 % des agents à la Banque, ce qui est très largement supérieur à la moyenne nationale.

La mise en place d'une véritable politique de syndicalisation efficace et organisée vise à syndiquer plus particulièrement trois « catégories » d'agents :

1. Les agents qui partagent nos orientations et votent pour nous mais ne sont pas syndiqués.
2. Les agents recrutés récemment ou qui vont être recrutés dans l'avenir : au vu de la pyramide des âges la Banque a été contrainte de recruter ces dernières années et ces recrutements doivent s'accroître à l'avenir du fait même de la pyramide des âges et des activités que la Banque doit toujours assumer. Ces agents ont généralement une culture syndicale vierge et la CGT doit être en capacité de leur démontrer qu'elle est le syndicat le mieux à même de les défendre, d'autant que ces jeunes recrues sont la Banque de demain.

3. Des agents électeurs ou syndiqués d'autres OS : les effets de la loi sur la représentativité ainsi que le syndicalisme d'accompagnement pratiqué par les autres organisations syndicales de la Banque ouvrent la voie à une nouvelle recomposition syndicale. Dans ce nouvel environnement, la CGT représente très souvent la seule alternative crédible face à la politique néfaste que peut mener la Banque dans de nombreux domaines. Une partie importante de ces agents au fait de l'actualité sociale à la Banque peuvent être séduits par la perspective de rejoindre la CGT, le syndicat qui « ne recule pas devant la Banque ».

Ces trois « catégories » doivent pouvoir bénéficier d'actions ciblées visant à renforcer la syndicalisation pour chacune d'elle.

Le syndicat veille à ce que la Banque respecte le droit syndical, en intervenant contre les refus abusifs de détachements, le non-remplacement des mandatés et les intimidations qui visent nos militants.

Nos élus et mandatés ont la responsabilité de défendre les salariés et d'utiliser leurs heures de détachement pour exercer leur mandat.

Il faut également réfléchir à une véritable politique de syndicalisation spécifique aux agents cadres, maîtrise et contractuels, notamment chez les cadres où nous pâtissons d'une syndicalisation beaucoup plus faible. Cela se traduit par un nombre restreint de listes aux élections CE/DP et statutaires alors que dans le même temps les effectifs de ces catégories augmentent régulièrement.

### Les moyens à déployer

La mise en œuvre de stratégies d'actions syndicales nouvelles ne peut se faire qu'après avoir répondu aux questions suivantes :

- Pourquoi ? La CGT doit construire de nouveaux rapports de forces pour aboutir à conquérir de nouvelles conquêtes sociales nationalement, régionalement et localement.
- Où ? La localisation est définie en fonction de la présence de la CGT dans la région, le centre administratif ou industriel ou la direction du siège et des besoins ciblés et définis pour chacune de ces entités.
- Quand ? Dès que possible, Il faudra notamment définir la période de réalisation du projet, mais également les délais affectés à chaque étape du plan d'action.
- Combien ? Il faut prendre en compte l'estimation du projet et/ou définir un budget approprié au projet syndicalisation, ainsi que les ambitions affichées.
- Qui ? Il faut désigner le référent principal du projet, le membre du bureau exécutif dédié pour ce rôle

(avec l'organisation), et l'autorité « politique », le BE et/ou la CEN, et la composition du collectif, un nombre restreint de camarades 7/8 motivés par le projet. En fonction des cibles de développement le collectif peut évoluer.

- Comment ? Il faut dresser un état des lieux sur les actions déjà menées, celles qui n'ont pu être mise en place et repartir sur la base du nouveau projet.

Une nouvelle stratégie doit être imaginée : prendre conscience du besoin de travailler autrement, réfléchir à l'évolution des structures existantes, trouver dans l'organisation des formes participatives de concertation et de travail.

Notre projet est donc basé sur une dynamique collective à laquelle nous associons plusieurs compétences : les instances du syndicat (BE, CEN, secrétariat national), les sections syndicales, l'UGICT, le collectif syndicalisation, afin d'œuvrer au développement de la CGT.

La base restant bien entendu l'action syndicale « classique », si la CGT veut une politique de syndicalisation réellement efficace un certain nombre de moyens humains et financiers doivent être déployés :

- l'une de nos principales propositions vise à la création d'un poste dédié à l'organisation au sein du bureau exécutif chargé entre autre de la syndicalisation. L'importance de cette question justifie qu'un camarade soit détaché à temps plein et que des moyens financiers adaptés soient affectés à cette priorité ;
- augmenter la fréquence de nos rencontres avec le personnel, notamment dans le cadre de tournées tant au siège, que dans le réseau, l'Autorité de contrôle prudentiel, les centres administratifs et industriels ;
- plusieurs campagnes d'envergure nationale et/ou régionales de lancement du plan de syndicalisation (au minimum une fois par an) ;
- une consultation régulière des sections régionales sur leurs besoins spécifiques en syndicalisation ou développement sous quelque forme que ce soit (tournées syndicales, logistique, supports de syndicalisation ou de communication) doit être effectuée régulièrement, 1 à 2 fois par an, par ce « référent » ;
- un accroissement des relations inter régions avec les « petites » régions à développer (réunions inter régions, mutualisation de tracts entre autres, parrainages) ;
- des actions et rencontres régulières et coordonnées peuvent être organisés avec un spécialiste sur ces questions de syndicalisation à la Confédération, mais également avec d'autres syndicats CGT (SNCF, EDF, RATP, etc.) qui font face aux mêmes problématiques de renouvellement et de syndicalisation et favoriser ainsi un échange de « bonnes pratiques ».

## Garder nos syndiqués

Enfin, si syndiquer les agents reste une tâche difficile, les garder au sein de la CGT doit également être une préoccupation dans le cadre d'une politique globale de syndicalisation.

Défendre les intérêts matériels et moraux de nos syndiqués, informer par des tracts et comptes rendus systématiques mais aussi par des tournées régulières, écouter, répondre aux demandes, soutenir les agents en difficulté, développer les formations syndicales...

Ces fondamentaux doivent être renforcés notamment par le biais d'une autre organisation de la permanence mais aussi par notre congrès qui doit déboucher sur une plus grande efficacité des instances et du syndicat en général.

Un effort particulier d'explication doit aussi se poursuivre à destination des syndiqués lors de leur départ en retraite afin de s'assurer d'une continuité de l'engagement au sein du syndicat.



# Repères revendicatifs

*Le congrès a approuvé ce texte par 96,32 % des mandats contre 3,68 %. Il y a eu 6,02 % d'abstentions.*

*Les repères revendicatifs de la CGT indiquent la direction. Ils sont des phares, des balises qui guident et donnent le sens. Ils permettent à la fois d'éviter les écueils, de donner la direction, de se projeter et d'éclairer le réel. Ils permettent d'interpréter et de comprendre la réalité et de fixer des objectifs.*

*Les repères revendicatifs de la CGT ne sont pas une fin en soi. Ils ne sont pas des pièces de musée accrochées au mur pour l'admiration des visiteurs. Ils ne sont pas les tables de la loi. Ils sont des outils dont l'utilité, l'efficacité et la réussite ne dépendent que de ceux qui s'en servent et les utilisent.*

*Meilleur sera l'outil, mieux nous pourrons avancer et plus le travail sera facile. Cependant un outil seul est un objet inerte. C'est l'homme qui utilise l'outil ; c'est le travail humain qui met en œuvre, qui donne vie à l'outil. Les repères revendicatifs de la CGT doivent donc être un outil performant dont s'emparent les syndiqués et les salariés pour les faire vivre et les transformer en revendications.*

## L'emploi, une priorité absolue

Le gouverneur, dans sa lettre de cadrage budgétaire en juillet 2011, a clairement affiché sa volonté de mener une politique de réduction massive des effectifs. Il a en effet écrit que l'objectif était de ne remplacer qu'un départ à la retraite sur deux. C'est là la même politique que celle menée par le gouvernement français, c'est-à-dire utiliser le personnel comme une variable d'ajustement des finances publiques. Parallèlement le gouvernement de la Banque amplifie sa politique de recrutement de personnels contractuels dans le but, à la fois, de faire des économies sur le dos de ces nouveaux salariés et de miner le statut Banque de France.

Pour la CGT ce n'est pas aux salariés de payer les pots cassés d'un système économique et financier en pleine perte. Ce n'est pas non plus à eux de payer la politique fiscale menée par Nicolas Sarkozy au seul bénéfice des riches. Au contraire, des agents publics suffisamment nombreux, bien formés et reconnus dans leur qualification sont une condition essentielle de l'efficacité économique et de la justice sociale.

L'obsession de réduire les effectifs s'affirme au premier rang des objectifs de nos dirigeants alors que les effets d'une crise qui perdure montrent quotidiennement l'importance d'une Banque de France forte et présente dans les territoires, tant pour les particuliers avec le surendettement que pour les entreprises avec la médiation du crédit, sans oublier l'ensemble des activités qui contribuent au suivi de l'économie des territoires et des bassins d'emploi.

Par ailleurs, cette annonce survient à un moment où les manques de personnels sont de plus en plus criants dans nombre de services, les agents faisant face à une charge de travail qui ne cesse de s'alourdir, ce qui gé-

nère de multiples souffrances au travail dont l'accroissement des arrêts maladie en est potentiellement un symptôme.

De plus, au vu de la pyramide des âges et des départs massifs à la retraite dans les prochaines années, cette approche fait planer de terribles menaces sur l'avenir même de la Banque de France et des nombreuses missions de service public qui lui sont confiées par la loi.

La CGT mettra tout en œuvre pour faire cesser cette politique néfaste. Elle s'oppose fermement aux suppressions de postes et au non-remplacement des départs à la retraite. Elle exige l'embauche d'agents titulaires, notamment par anticipation des départs programmés, ce qui nécessite l'organisation des concours et examens nécessaires, y compris au niveau régional, après parution d'offres de postes insatisfaites à tout niveau. Ces recrutements doivent aussi s'inscrire sur le long terme dans la perspective d'un repyramidage cohérent.

Afin de déterminer les besoins de manière objective, il faut aussi remettre en cause les modalités actuelles de détermination des effectifs, celles-ci étant décidées au niveau national sur la base de statistiques faussées. Pour la CGT, dans chaque unité de travail et après présentation d'un rapport d'activité, le personnel et ses représentants doivent être consultés chaque année afin de connaître les moyens humains nécessaires à horizon de trois ans pour :

- exercer les missions confiées à l'unité dans le respect des exigences de qualité du service rendu qui sont le propre d'une banque centrale ;
- permettre à tous les agents de consacrer au moins 10 % de leur temps à la formation ;

- dégager du temps pour permettre aux agents les plus expérimentés de transmettre leurs connaissances et leur savoir-faire aux agents plus jeunes ;
- accueillir convenablement les agents handicapés ;
- être disponible pour entretenir un contact permanent avec le public et les différents usagers du service public de la monnaie ;
- garantir une répartition harmonieuse des périodes de congés pour tous les agents.

Ces moyens devront faire ensuite l'objet d'une consultation des comités d'établissement puis du comité central d'entreprise.

La CGT exige également une consultation de tous les comités d'établissements sur la situation des effectifs au regard de l'âge de départ à la retraite, ceci pour anticiper les départs prévus et garantir l'avenir des activités, notamment par le transfert des compétences. Cela doit permettre la conclusion d'un accord national sur la gestion des emplois et des compétences.

Enfin, de manière connexe, la CGT demande l'abandon complet du dispositif de mobilité restreint au niveau intra-régional, celui-ci étant particulièrement sclérosant en matière de rajeunissement ou de prise en compte des situations familiales. Tous les agents de la Banque de France, quel que soit leur lieu d'affectation et leur statut juridique, doivent pouvoir postuler à toutes les offres de poste sur l'ensemble du territoire.

## Santé au travail, une action à poursuivre

« *Le travail, c'est la santé* », affirme la chanson, « *Travailler peut nuire gravement à la santé* », titre un ouvrage récent. La contradiction n'est qu'apparente, les deux affirmations sont vraies... dans certaines situations et sous certaines conditions. C'est pourquoi la santé au travail n'est pas qu'une question individuelle mais surtout une question collective. Si les effets sur la santé sont ressentis par chacun de manière très individuelle, les causes renvoient au fonctionnement de l'entreprise.

C'est dans ce sens que la CGT a fait le choix de privilégier l'approche de la santé au travail, car celle-ci englobe toutes les dimensions des conditions de travail et des risques professionnels, y compris de la santé psychologique. Par ailleurs, si l'objectif premier est bien de développer une politique de prévention, il faut aussi savoir identifier les problèmes existants et prendre en charge les situations de santé dégradées.

Sous l'impulsion de notre syndicat, du collectif « santé au travail » et de nos élus CHSCT, les conditions de travail matérielles ont globalement évolué positivement. De même, nous sommes les principaux artisans des avancées obtenues en matière de prévention de la santé : création d'un observatoire paritaire de la santé au travail,

groupes de travail paritaires sur les risques psychosociaux et ouverture d'une négociation sur le même sujet, engagement sur l'analyse des situations de pénibilité.

La situation est cependant loin d'être idyllique. Ainsi certaines configurations font apparaître une dégradation des conditions de travail. Par exemple, les matériels de tri des billets sont particulièrement peu ergonomiques et pathogènes, ce qui se traduit par le développement des troubles musculo-squelettiques (TMS). Ou encore la multiplication des espaces de travail ouverts dont l'ambiance sonore élevée est source de fatigue nerveuse. Ainsi, la souffrance au travail continue de faire des ravages dans de nombreux secteurs de la Banque, essentiellement du fait du manque de moyens humains pour assumer une charge de travail élevée, comme cela est par exemple le cas dans les services du surendettement.

La CGT s'engage donc à poursuivre l'action engagée afin que le bien-être au travail ne soit pas qu'un slogan patronal et devienne réalité pour l'ensemble des agents.

La santé au travail passe bien sûr par l'amélioration de l'organisation, des conditions et de l'environnement de travail, mais une condition incontournable pour assurer une meilleure qualité de vie au travail est de remettre les effectifs à niveau et d'anticiper les départs à la retraite des prochaines années. Pour aller dans ce sens, il faut redéfinir l'activité et la charge de travail en intégrant l'analyse du travail prescrit – ce que l'agent est censé faire – et du travail réel – ce que l'agent fait réellement compte tenu des diverses contraintes qu'il subit – quelles que soient ces contraintes de temps, de moyens, etc...

L'avenir de la Banque, de son personnel et de ses activités est aussi un facteur qui pèse sur la santé au travail. Dans ce sens, il est nécessaire d'obtenir que le personnel connaisse la vision stratégique de l'entreprise à moyen et à long terme et qu'il puisse remettre en cause les politiques qui privilégient la multiplication de personnels à statuts différents, la régionalisation des métiers ou l'externalisation des activités. Par ailleurs, le syndicat devra être vigilant aux résultats du bilan énergétique réalisé dans les locaux de la Banque et dont les priorités de travaux qui en découlent pourraient avoir des conséquences sur l'avenir de certaines implantations.

De plus, les temps de transports rallongés suite à la restructuration du réseau et les conditions de transport difficiles et dégradées, particulièrement en Île-de-France, doivent être pris en compte dans les discussions sur la santé au travail et la pénibilité.

En termes de management, il faut réintroduire le principe du soutien aux individus et aux équipes et assurer une bonne adéquation entre responsabilité et contrôle du travail. De ce fait, il faut également adapter les procédures régissant les situations de travail, ce qui remet en cause la multiplication des certifications et leurs nombreuses normes.

Il est aussi nécessaire de porter une attention particulière à la répartition des temps de travail, notamment en



## Construire un mode de management alternatif

ce qui concerne le travail de nuit ou les garanties à mettre en place dans le domaine des forfaits. Dans le même esprit il faut veiller à la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ce qui nécessite de limiter le nombre de cadres autonomes ou l'utilisation des outils de portabilité (téléphones, ordinateurs) hors du cadre du travail. À cet égard il nous faudra être très vigilant sur la question du télétravail qui, de plus, isole les salariés.

Pour la CGT il faut par ailleurs redonner tout son sens aux collectifs de travail. Il faut remettre l'humain au centre de l'organisation de l'entreprise, notamment en recréant des secrétariats administratifs dans chaque unité et en relocalisant les fonctions informatiques et immobilières. Cela nécessite de remettre en cause toutes les dispositions qui mettent l'accent sur l'individualisation par la mise en concurrence des agents entre eux, à commencer par le système d'avancement et d'évaluation et les compléments de rémunération en vigueur. C'est pourquoi la CGT se prononce pour un avancement automatique à l'ancienneté et à défaut une carrière minimum garantie pour tous les grades.

Dans la continuité il est également nécessaire de redonner la parole au personnel, par exemple par un droit d'expression directe sur le lieu et le temps de travail et en dehors de l'emprise hiérarchique, mais aussi par la réactivation des conseils d'ateliers ou de bureaux. Il faut donc aussi organiser l'information, la consultation et la prise en compte de l'avis du personnel et de ses représentants, en particulier les délégués du personnel et les élus CHSCT.

En parlant de CHSCT, instance particulièrement compétente dans le domaine de la santé au travail, la CGT revendique une augmentation des moyens des élus afin que ceux-ci puissent remplir leurs missions. Cohérente avec ses orientations, la CGT Banque de France dégagera dès le début de l'année 2012 les moyens humains nécessaires de façon à garantir une meilleure coordination des élus CGT dans les différents CHSCT.

Sur le plan de la santé individuelle, il faut veiller à l'information des agents quant aux déclarations d'inaptitudes partielles, d'accidents du travail et de maladies professionnelles. Ensuite, il faut garantir la prise en charge des personnes qui connaissent des problèmes de santé du fait de leur travail, notamment en termes d'aménagement des postes de travail ou de reclassements. Il faut aussi veiller à la prise en compte des situations de pénibilité, plus particulièrement pour la population élevée de seniors.

Enfin, pour mettre en œuvre ces orientations, le syndicat s'engage à poursuivre son effort de formation syndicale (congrès de formation économique, sociale et syndicale) à destination des militants CGT dans les instances représentatives du personnel et se donnera les moyens de constituer une base de données qui servira de ressource aux militants. Il veillera aussi à ce que la dimension « santé au travail » soit prise en compte dans les différents dossiers revendicatifs.

La forte augmentation de la pression au travail et les objectifs de productivité poussent de plus en plus les cadres, techniciens et agents de maîtrise, à interioriser les conflits éthiques et à s'interroger sur leur propre utilité, leur apport. Ceci génère une augmentation de la souffrance au travail. Celle-ci se généralise et le risque de décompensation peut conduire à des drames.

L'instrumentalisation et la confiscation des compétences conduisent à la démotivation et à la démobilisation des cadres, techniciens et agents de maîtrise, ce qui constitue un contresens économique. Ce dévoiement doit laisser place à une revalorisation du travail des cadres, techniciens et agents de maîtrise dans toutes ses dimensions, de leur place et leur rôle.

Les cadres, techniciens et agents de maîtrise se reconnaissent comme salariés au même titre que les autres mais leurs fonctions, leurs niveaux de responsabilité, leur technicité, leur rôle dans l'organisation du travail confèrent une spécificité.

Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs qu'assignent les directions qui, même s'ils correspondent parfois, au moins en apparence, à des buts légitimes, sont en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. De plus en plus de cadres, techniciens et agents de maîtrise sont responsables de projets sans pouvoir intervenir sur les moyens correspondants. Nos directions transfèrent sur les cadres, techniciens et agents de maîtrise des risques et des responsabilités en matière de sécurité et de santé qu'ils n'ont pas à assumer.

Il faut passer d'une entreprise dans laquelle le mode de management et d'organisation du travail génère de la pression, pression des délais, intensification de la charge de travail, de la souffrance au travail à une entreprise, communauté de travail qui soit un lieu de socialisation et d'humanité, permettant l'épanouissement au travail, la mise en œuvre des qualifications, le travail bien fait. Un lieu de droits et d'intervention pour les salariés.

La CGT Banque de France et son UGICT mettra en débat la nécessité de définir et de construire un management qui allierait efficacité économique, sociale et environnementale.

Voici quelques pistes de transformation qui portent une nouvelle finalité du management et du travail. Ces propositions ambitionnent de redonner à l'encadrement son rôle contributif :

- revaloriser l'expertise et la technicité ;
- reconnaître les qualifications et donner les moyens de les exercer pleinement ;
- valoriser les droits collectifs comme ceux du CHSCT ;
- conquérir des droits individuels garantis collectivement comme le droit de refus et d'alternative sans sanction ;

- obtenir des managers comme les managés d'énoncer des projets alternatifs, qu'ils soient retenus ou non, dans un cadre où la dispute professionnelle est restaurée et privilégiée et où le retour immédiat sur investissement ne dicte plus la marche à suivre ;

- s'extraire du court terme qui constitue clairement une entrave à un épanouissement dans le travail et promouvoir une autre conception de la qualité du travail, viser la cohésion du collectif et l'épanouissement au travail ;

- redonner du sens au travail signifie donner aux salariés la maîtrise de leur temps, des moyens, le droit de décider ;

- reconnaître le travail par :

- une revalorisation des salaires, des parcours professionnels et carrières,

- une revalorisation de l'expertise et de la technicité,

- une plus grande prise en compte des opinions des intéressés,

- une autre conception de la hiérarchie,

- redéfinir et questionner la notion même de performance,

- définir en amont des objectifs avec discussion collective des objectifs et des moyens,

- permettre des relations de travail de qualité.

La CGT banque de France s'inscrit dans le statut de l'encadrement élaboré par l'UGICT, qui assure à chacun des droits et libertés garantis collectivement et le plein exercice des responsabilités sociales des cadres, techniciens et agents de maîtrise.

La CGT Banque de France décide de mener des débats et une réflexion autour du management alternatif et de construire dès maintenant avec les salariés, par l'action, des éléments concrets de transformation.

## Un statut rénové pour l'avenir du personnel

La défense et l'amélioration du statut du personnel, de la reconnaissance des qualifications, des règles définissant les rémunérations et les carrières des agents sont au carrefour de la plupart des enjeux revendicatifs.

Les compétences et les qualifications requises pour tous les travaux de la Banque se sont accrues dans toutes les catégories depuis la dernière grande révision du statut du personnel en 1974. Les activités se sont diversifiées et sont devenues de plus en plus techniques avec la généralisation de l'informatique et la multiplication des contacts avec des interlocuteurs extérieurs. Ces nouvel-

les qualifications doivent être reconnues dans le cadre du statut.

De nombreux agents exercent des fonctions exigeant des qualifications supérieures ou différentes de celles de la catégorie à laquelle ils appartiennent. Dans de très nombreux cas, ces situations justifient une intégration de l'agent à la catégorie correspondant à sa qualification. Mais cela ne doit pas se faire au détriment des autres agents. Il faut donc à la fois des moyens financiers, et une procédure objective et transparente de reconnaissance des qualifications.

Deux projets s'opposent. Celui du gouverneur Noyer, profondément acquis à une vision de la société où il revient à chaque individu de prouver, sur le marché du travail, qu'il est « employable », c'est-à-dire que ses services constituent une marchandise efficace à exploiter en vue d'en extraire le maximum de productivité. Celui de la CGT, qui prend en compte le besoin d'une sécurisation des parcours professionnels tout au long de la vie, bien au-delà de la précarité fondamentale des salariés qui caractérise le marché du travail. C'est en ce sens que notre action pour un nouveau droit à la promotion pour tous à la Banque, dans le cadre du statut, en refusant toute référence au mérite ou à la performance et en préservant l'ancienneté, s'inscrit pleinement dans la revendication d'une sécurité sociale professionnelle pour tous les salariés que la CGT a imposée dans le débat public.

Afin que tous les agents puissent bénéficier d'une évolution de leurs parcours professionnels, la CGT revendique le déplafonnement des indices de fin de carrière pour toutes les catégories.

Depuis longtemps, la CGT a dit qu'elle ne rejetait pas l'usage d'un référentiel de fonctions, dès lors que ce référentiel serait défini de façon objective, en concertation avec les agents et leurs représentants, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Il pourrait alors servir d'outil pour anticiper les besoins de la Banque en emplois, en compétences et en formations, et aider les agents à maîtriser leur parcours professionnel, dans le cadre d'une mobilité choisie tout au long de leur carrière.

Mais pour la CGT, cela ne conduit absolument pas à remettre en cause le statut du personnel. Au contraire, c'est sur ce statut qu'il faut s'appuyer afin de construire, pour les agents de la Banque comme pour tous les salariés, une sécurité sociale professionnelle conciliant mobilité, reconnaissance des qualifications acquises au cours de la carrière et garanties en matière de sécurité de l'emploi et des rémunérations.

Les concours ou examens doivent être maintenus et l'accès à la promotion interne doit être amélioré. Le nombre de postes à tous les concours ou examens ainsi qu'à la promotion interne doit être augmenté de façon significative. L'accès aux concours, aux examens et à la promotion interne doit être ouvert plus largement aux personnes recrutées dans le cadre contractuel.

Contrairement, à ce qui se passe actuellement, nous demandons la prise en compte de la totalité de l'ancienneté dans la catégorie antérieure. En ce qui concerne la préparation des concours, des examens ou de la promotion interne, nous demandons que la Direction de la Formation joue pleinement son rôle.

## **Des droits nouveaux pour les contractuels et les salariés des entreprises sous-traitantes**

Les assauts successifs de la Banque contre le statut du personnel ayant échoué les uns après les autres (en 1999 avec la restructuration des catégories, en 2008 avec la tentative avortée de remplacer les catégories par les fonctions comme base de l'avancement et des rémunérations), le gouvernement de la Banque cherche maintenant à contourner le statut par les embauches d'agents contractuels et le recours aux entreprises de sous-traitance, créant ainsi des divisions dans le personnel. Il espère profiter des départs massifs en retraite attendus d'ici à 2025 pour remplacer le moins possible de départs par des embauches d'agents titulaires.

Pour le collectif « agents contractuels » constitué à l'initiative de la CGT, l'égalité passe bien évidemment par l'intégration sous statut de tous les personnels contractuels. Pour aller dans ce sens, la CGT revendique un ensemble de mesures qui tendent à aligner vers le haut la situation de toutes les catégories concernées.

En matière de rémunérations, il faut cesser de fixer le salaire d'embauche des contractuels en fonction du tarif du marché et prendre en compte la formation initiale et l'expérience professionnelle. Il faut aussi en finir avec la politique des recrutements à des niveaux de salaires très bas. À l'inverse, il faut mettre fin aux pratiques par lesquelles le gouvernement de la Banque s'affranchit de toutes règles pour offrir à un tout petit cercle de protégés des places de confiance, assorties de rémunérations dont aucun agent de la Banque, quel que soit son statut, n'oserait même rêver !

En matière de carrières, il est nécessaire de donner aux représentants du personnel la possibilité d'intervenir dans la procédure d'avancement des agents contractuels avant que les décisions soient prises par les hiérarchies. Cette fonction pourrait être exercée par les élus des commissions de discipline créées à l'occasion des récentes réformes.

En matière de conditions de travail, il faut appliquer aux agents contractuels toutes les dispositions favorables qui pourront figurer dans l'accord sur la « gestion des seniors » en cours de négociation. Cela concerne en particulier le dispositif qui pourrait prendre le relais de la cessation progressive d'activité. Il faut aussi prendre en compte, pour toutes les catégories d'agents, les conditions réelles de pérennité des travaux exercés. Pour commencer il faut abolir immédiatement la discrimination intolérable qui frappe les ouvriers contractuels de la Fabrication des billets en matière d'âge de départ à la retraite. La CGT revendique le

droit de départ à 55 ans pour tous les agents qui exercent le même travail que les catégories qui en bénéficient aujourd'hui (ouvriers papetiers, chauffeurs convoyeurs et ouvriers imprimeurs dans le cas – essentiellement théorique – où ils auraient travaillé plus de 20 ans en H24).

Toutes ces avancées doivent ouvrir la voie à une intégration dans le cadre titulaire pour les agents qui le souhaiteront. Dès à présent, nous demandons que tous les recrutements soient faits par concours, à tous les niveaux de qualification, et qu'ils soient associés à la mise en place d'un nouveau droit à la promotion pour tous fondé sur un accès effectif à la formation dès le début de la carrière dans toutes les catégories.

Comme s'y étaient engagés les responsables de la DGRH au CCE de décembre 2010, il faut donner la possibilité, à tous les agents contractuels qui le souhaitent, d'intégrer le cadre titulaire, ceci sur la base de l'expérience professionnelle accumulée à la Banque.

La CGT exige enfin l'abandon des embauches en CDD ainsi que le recours aux agences d'intérim, ce qui, associé à la réaffirmation du principe des recrutements par concours, contribuerait à cantonner les embauches dans le cadre contractuel à des postes hautement spécialisés et très restreints (ex : médecins du travail).

La stratégie de sous-traitance, de filialisation ou d'externalisation que mène la Banque de France vise à transférer les risques industriels, commerciaux, de santé, de sécurité, ainsi que les contraintes salariales et sociales sur les sous-traitants et leurs salariés. La CGT revendique le fait que la Banque de France soit tenue pour responsable socialement et juridiquement des obligations générées par le recours à un sous-traitant ou un prestataire, ceci en matière de conditions de travail, d'égalité de traitement, d'emploi, de formation, d'organisation du temps de travail, et des protocoles horaires des services ou des directions concernées.

Les institutions représentatives du personnel doivent disposer d'une complète information sur les conditions du recours à ces formes de travail et pouvoir s'y opposer ou obtenir l'intégration à l'entreprise, notamment lorsque le lien de dépendance est important.

## **Faire converger les revendications spécifiques de toutes les catégories**

La CGT travaille à la convergence des revendications de tous les agents, quelle que soit leur catégorie. Nous avons tous le même patron, et donc le même intérêt à faire reculer les politiques inspirées par le modèle ultra libéral.

### **Agents de service**

Cette catégorie a vu ses effectifs fortement diminués ces dernières années. Dans de nombreux services ainsi que dans le réseau, nous constatons un manque criant

d'agents de service que la Banque, pour des raisons dogmatiques, se refuse à combler. Des recrutements significatifs en interne parmi les ADS et les ADE, mais également externes, doivent être effectués afin de pallier les sous-effectifs. C'est l'un des premiers niveaux d'emploi permettant à des jeunes d'intégrer l'entreprise par le biais d'un examen. La CGT soutient l'action du collectif « agents de services », pour des embauches dans cette catégorie, la reconnaissance des qualifications et un véritable accès à la promotion pour tous les agents le souhaitant.

### **Pompiers, gardiens, surveillants**

Les métiers de sûreté et de sécurité requièrent des qualifications spécifiques et différentes, et ne peuvent pas être confondus. Ces personnels ont dénoncé à plusieurs reprises les conséquences dangereuses concernant la sécurité des agents et la fusion de ces trois catégories. Aussi, la CGT continuera à construire, avec les agents concernés, les revendications visant à obtenir le maintien de catégories distinctes et la prise en compte de leur savoir-faire professionnel. La CGT exige la mise à niveau des effectifs de la catégorie pompiers permettant d'assurer la sécurité des personnes et des biens sans reporter cette responsabilité sur les pompiers municipaux comme la Banque le fait trop souvent.

### **Agents d'atelier et agents de caisse**

Une priorité, en finir avec le stress au travail et les maladies professionnelles. Cela exige un autre management mais aussi l'accès de tous à la formation et un véritable accès à la promotion interne, soit vers la maîtrise et l'encadrement de la branche caisses, soit vers les bureaux. Dans le cadre des évaluations, nous demandons la suppression de la référence à la productivité sur les matériels de tri. Pour les retraites, nous exigeons la reconnaissance de la pénibilité du travail. Sur le plan des effectifs, même si une quarantaine d'agents de caisse ont été recrutés en externe en 2010, le compte n'y est toujours pas, ainsi que l'ont démontré les récents débrayages à la DERCI ainsi qu'à la caisse de Grenoble. Les recrutements doivent donc être à la hauteur des besoins. Enfin, à l'occasion des deux premiers projets de centres-forts, il faudra reposer la question de la reconnaissance de la technicité et du caractère industriel, notamment en matière de qualification et de rémunération.

### **Ouvriers, chauffeurs convoyeurs**

Un nombre important des agents issus de Puteaux et du SIMA ont subi une ou plusieurs restructurations. La Banque doit leur offrir des perspectives professionnelles et de carrières à la hauteur de leurs qualifications et leur permettre de se reconverter, s'ils le souhaitent, par des actions de formations.

### **Secrétaires comptables**

Dans tous les métiers exercés par les agents de cette catégorie, les exigences en technicité et en termes de

responsabilité ont très fortement augmenté depuis plusieurs années. Cela rend urgente la reconnaissance des qualifications avec une redéfinition complète des règles de la promotion interne et un élargissement massif des contingents de promotion. Cela passe notamment par l'abandon de la barrière des 12 ans avant d'avoir accès à la promotion interne secrétaire rédacteur et à la réintroduction de l'accès à la maîtrise hors concours.

### **Secrétaires rédacteurs**

Les agents de cette catégorie accèdent au grade par la promotion interne à l'aide de deux leviers : l'encadrement d'une équipe ou la technicité. Cette catégorie d'agent de maîtrise prend une place de plus en plus importante dans les missions de la Banque. Elle doit être considérée comme une catégorie à part entière, débouchant, pour les agents le souhaitant, vers une promotion dans l'encadrement, quel que soit le parcours de l'agent. Par ailleurs, cette catégorie regroupe des agents au profil technique – le management d'équipe devant être reconnu comme une technicité. Ils méritent de ce fait une meilleure reconnaissance de leur qualification.

### **Agents d'encadrement**

Nous voulons un véritable déroulement de carrières pour ces agents débouchant soit vers un 5<sup>e</sup> grade sans numérisation, soit vers la catégorie d'adjoint de direction au moyen d'une véritable promotion interne à l'instar des autres catégories.

### **Agents de direction**

La CGT soutient les revendications pour un autre déroulement de carrière de ces agents, prenant en compte la technicité. Elle combat le favoritisme et le fait du prince dans les nominations aux postes de direction.

### **Cadres autonomes**

En fonction de la jurisprudence récente, la CGT demande l'ouverture d'une négociation pour apporter les garanties nécessaires aux cadres autonomes, et plus particulièrement dans le domaine de la durée du travail.

### **Agents du cadre contractuel**

L'objectif est l'intégration sous statut, et une des voies pour y arriver est de réduire les écarts entre les titulaires et les contractuels. Dans cet esprit, la CGT demande à rétablir le principe d'un avancement d'échelon tous les deux ans pour les agents contractuels du siège, comme cela se fait pour les titulaires et les agents contractuels de la Fabrication des billets. Elle demande aussi l'alignement de la grille du cadre contractuel « Fabrication des billets » sur les 16 échelons de la grille du cadre contractuel « siège ».

## Agents de surveillance

Leur métier est celui de la sécurité, mais leur professionnalisation n'est toujours pas reconnue dans le cadre statutaire. C'est une catégorie qui a été touchée par la restructuration du réseau, avec des reclassements dans des activités de logistique ou de bureau, sans pour autant que leurs nouvelles qualifications soient reconnues. Par ailleurs, la prochaine mise en place de la surveillance distante des sites (SDS) accentuera encore ce phénomène et supprimera de nombreux emplois dans cette catégorie. Dans ce cadre, la CGT est d'autant plus opposée au recrutement d'agents en CDD. En ce qui concerne les agents qui restent sur le métier de sécurité, la CGT demande inlassablement leur intégration dans la catégorie des gardiens. Pour ceux qui sont reclassés sur d'autres activités, il faut obtenir le rattachement à la catégorie statutaire concernée. En attendant, il est nécessaire de gagner la revalorisation des rémunérations pour tenir compte du développement de la technicité ainsi qu'une amélioration du déroulement de carrière. Sur le plan des conditions de travail, la CGT revendique la prise en compte de la pénibilité pour ce qui touche au travail de nuit.

## Agents d'entretien

Comme pour les autres personnels contractuels, l'intégration des ADE dans le cadre statutaire est la revendication prioritaire. Par ailleurs, dans le cadre de notre revendication d'un nouveau droit à la promotion pour tous, nous considérons que l'évolution de carrière des ADE doit s'inscrire dans la catégorie des agents de service. En termes d'exigences immédiates il nous faut obtenir la revalorisation du salaire, la reconnaissance de la pénibilité du travail, la suppression des bases tarifaires différenciées selon les zones géographiques, véritable discrimination en fonction du lieu d'affectation. La CGT mettra tout en œuvre, y compris devant les tribunaux, pour obliger la Banque à réparer les discriminations dont est victime cette catégorie. Enfin, la CGT s'oppose au remplacement systématique de ces agents par du personnel d'entreprises privées.

## OSD (personnels des organismes sociaux divers)

La CGT s'est opposée à la dénonciation du quasi-statut des OSD par la Banque et le SNABF. Elle revendique l'intégration des personnels dans le cadre statutaire et continuera à défendre les revendications spécifiques, comme le maintien des garanties qui figuraient dans le quasi-statut sur la rémunération et les déroulements de carrière.

## Brigades d'intérim

Les brigades d'intérim regroupent des secrétaires comptables, des agents de caisse, des agents de service et des agents de surveillance. Ces personnels sont soumis à des conditions de vie et de travail directement liées aux orientations de la Banque en matière d'effectifs et d'implanta-

tion géographique. Il leur est demandé une polyvalence doublée d'une expertise, une disponibilité et une efficacité immédiate. À disposition de la Banque, ils sont absents de leur domicile de longs mois et ne les réintègrent que les week-ends. Ils revendiquent une augmentation de l'indemnité journalière d'intérim pour les intérimaires régionaux, une égalité de traitement, à savoir l'alignement des compensations salariales (indemnités journalières d'intérim) sur celles des intérimaires inter-succursales, les mêmes droits que les agents en poste fixe, la revalorisation immédiate des indemnités kilométriques et une augmentation significative des remboursements de frais tant pour les frais réels que pour le forfait. Il faut aussi, à compétence égale, qu'il leur soit accordé une priorité pour les postes affichés en cas de demande de mutation pour un poste fixe.

## Retraités

Les revendications des retraités sont aussi celles des actifs tant au plan général qu'à celui de l'entreprise. En effet, pour les retraités, la pension de retraite constitue un « salaire continué » appelé autrefois « salaire différé ».

À la Banque, en soutien des actifs (conditions d'accès à la retraite), les retraités font leurs objectifs revendicatifs suivants :

- le retardement de la date de mise en œuvre de la suite de la réforme à 2017 comme dans les autres régimes spéciaux ;
- l'application de l'âge de la décote alignée sur celle revendiquée de la limite d'âge, (nous rappelons que la CGT est opposée à la décote, mais en attendant que cette disposition soit supprimée, elle agit à chaque occasion pour atténuer les effets néfastes de son application) ;
- le départ anticipé des parents de trois enfants ;
- le rétablissement de la bonification pour enfant élevé ;
- la possibilité de disposer d'un outil de calcul du montant de la retraite qui permette la comparaison des cas avant ou après la date limite du départ pour bénéficier du dispositif actuel ;
- la faculté de départ anticipé pour parents d'enfant(s) handicapé(s) ;
- la prise en compte de la pénibilité permettant un départ anticipé à taux plein pour toutes les formes de pénibilité ;
- l'extension de toutes ces mesures aux personnels contractuels ;
- le refus de l'augmentation de la durée de cotisation.

La CGT ne saurait se contenter à terme d'une quelconque acceptation de la réforme des retraites dans son intégralité ; le retour à l'ancien système étendu aux contractuels reste l'objectif final des luttes dans ce domaine.

Au plan général il faut SORTIR DE L'INDIGNITÉ ! Notre société ne saurait supporter que plus de la moitié de ses retraités vivent au dessous du seuil de pauvreté. La CGT exige aujourd'hui qu'aucune retraite ne soit inférieure au SMIC !

La CGT considère que ses principales revendications relatives à la vie post professionnelle sont des droits relevant du contrat social mis en œuvre par l'ensemble de la société. Ces revendications générales concernent plusieurs domaines :

### **Le droit à la santé**

Nous faisons d'une protection sociale solidaire, généralisée et de haut niveau une revendication ultra prioritaire. Les rapports entre la Sécurité sociale et les organismes complémentaires doivent améliorer la couverture sociale et non justifier des transferts de prise en charge. À cet effet, nous refusons l'augmentation de 2 % de la taxe sur les mutuelles. Il s'agit là d'un impôt déguisé qui pèse durement sur les plus démunis.

La prévention dans le cadre d'un suivi post professionnel avec la reconnaissance et la prise en charge des maladies d'origine professionnelle constituent un lien indispensable entre la santé au travail et la santé post travail.

Le droit à mener une vie digne quels que soient l'âge, le lieu de vie et le degré d'autonomie. Ces conditions impliquent l'accès à des structures sanitaires et sociales de qualité et de proximité. Les structures de vie hors chez soi doivent être de taille humaine, intégrées dans les localités au sein d'ensembles intergénérationnel offrant une palette complète de services collectifs.

La prise en charge des personnes en perte d'autonomie doit relever de la Sécurité sociale tout comme l'aide à domicile doit relever d'un service public de qualité composé de professionnels, formés et bien rémunéré.

### **Le droit aux services publics**

L'accès aux services publics est un droit dont trop souvent les retraités sont privés, particulièrement dans les localités rurales (souvent les actifs aussi). La CGT revendique la reconstruction de services de qualité et de proximité, (service public postal, de police, de transports, veille médicale, aides à domicile, de portage ou de livraison des achats...).

### **Le droit au logement**

Le logement constitue bien souvent un réel problème pour les retraités, notamment en cas de perte sévère d'autonomie. La CGT propose :

- un habitat intergénérationnel pour une véritable mixité sociale ;
- des logements adaptés à la perte de mobilité et aux différents rythmes de vie ;

- des logements situés au cœur de la cité proches d'un réseau de transports, soins, culture...

### **Le droit aux transports**

Le droit de l'accès aux transports pour tous doit aussi s'appliquer aux retraités. À cet effet nous proposons :

- une politique nationale de transports cohérente répondant aux besoins de la population ;
- des transports urbains, interurbains et en milieu rural répondant aussi aux besoins des retraités (fréquences, horaires, confort, sécurité, maillage de proximité, etc.) ;
- que les retraités bénéficient d'une réduction substantielle, (réduction de 50 % sur les transports collectifs) et de la gratuité des transports urbains dès l'âge de 60 ans.

### **Le droit aux vacances**

Nous constatons aujourd'hui que les caisses de retraites ou de retraite complémentaire et les comités d'entreprise proposent des voyages selon les revenus. Cet état de fait peut être amélioré. Dans ce sens la CGT propose :

- qu'une attention particulière soit apportée à celles et ceux qui pour des raisons de pouvoir d'achat, de mobilité ou de handicap sont privés de vacances ;
- que le CCE et les CE organisant des voyages spécifiques retraités, dans un souci de bonne gestion, restreignent les voyages à caractère exotique et s'interdisent les destinations vers des pays qui enfreignent les droits de l'homme.

### **Le droit à la culture**

C'est un droit universel, la culture est l'une des principales voies d'accès à la liberté, pour les retraités comme pour les actifs. Elle constitue aussi un excellent moyen de socialisation et d'évitement de la solitude à laquelle beaucoup de retraités sont contraints. Pour affermir ce droit, la CGT propose :

- la liberté d'accès des retraités à toutes les structures culturelles, sportives et de restauration des entreprises du secteur semi public et à celles des ministères dont ils relèvent ;
- la mise en place de structures à créer auprès des CE ou des services sociaux destinées à la formation aux nouvelles technologies de la communication et de l'information et subventionnées par les employeurs.

### **Le droit à la continuité salariale**

Plus précisément au plan fédéral et à celui de l'entreprise, la CGT se prononce pour l'indexation des pensions sur les salaires. Les organismes sociaux ou les régimes spéciaux de retraite doivent disposer de moyens financiers suffisants pour agir en priorité en

faveur des retraités les plus démunis ou les plus affectés par la maladie. Deux domaines d'intervention sont prioritaires : la santé (notamment la perte d'autonomie) et le logement.

## **L'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations**

La CGT se bat pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les domaines de l'emploi, de la carrière, de la formation continue, de la santé, de la vie personnelle et de la retraite. Elle revendique l'égalité d'accès à la formation continue qualifiante pour toutes les catégories du personnel et une réelle mixité des métiers.

Il faut assurer un égal déroulement de carrière ainsi qu'un égal accès aux postes de responsabilités pour tous les agents, femmes et hommes. Cela passe par une organisation du travail qui ne repose plus sur une division sexuée du travail, par un vrai partage des temps sociaux (vie professionnelle, familiale et sociale) et par le droit pour tous de bénéficier de conditions de travail dans un environnement qui respecte leur santé, c'est-à-dire un environnement de travail sans pression sexiste et sans harcèlement. De plus, le temps partiel, très important au sein de l'entreprise, ne doit pas être source de discrimination, par exemple pour l'attribution d'un poste ou pour un déroulement de carrière.

L'existence d'un accord sur l'égalité professionnelle au sein de la Banque de France pourrait en partie répondre à ces revendications s'il avait une autre raison d'être que d'afficher des intentions. Il est nécessaire de dépasser le seul cadre d'un écrit qui a permis à la Banque d'obtenir un label. Il faut exiger l'application concrète des mesures et rendre public les manquements du gouvernement de la Banque.

Par ailleurs, tous les motifs discriminatoires doivent être combattus avec la même intensité, que la discrimination soit causée par le sexe, la situation de famille, l'origine sociale, l'origine nationale, l'origine ethnique et culturelle, les convictions religieuses, les opinions politiques ou idéologiques, l'activité syndicale, l'activité associative, l'activité mutualiste, la participation à la grève, les mœurs, l'apparence physique, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état de santé, le handicap et les caractéristiques génétiques...

L'expression de plus en plus décomplexée de propos racistes, sexistes ou discriminatoires doit être combattue.

Le droit à la non-discrimination existant en France et dans la communauté européenne, doit être mis en œuvre de manière efficace. La CGT s'engage à mobiliser les moyens nécessaires pour y parvenir.

## **Travailleurs handicapés, on peut mieux faire**

L'objectif premier de la loi en vigueur est d'obliger les entreprises à avoir un taux de travailleurs handicapés corres-

pondant au minimum à 6 % des effectifs. Il est cependant possible de déroger à cette obligation sous réserve de mettre en œuvre un accord d'entreprise portant sur différents aspects, dont le recrutement, les conditions de formation, l'aménagement des postes et des temps de travail ou le recours à des structures d'insertion.

À la Banque de France, c'est ce deuxième axe qui a été retenu. Et la CGT a signé un accord dont le contenu est positif. Cependant, force est de constater qu'une certaine inertie existe dans le fonctionnement quotidien de notre entreprise et que certaines dispositions de l'accord ne sont pas appliquées. La CGT se doit de tout mettre en œuvre pour que cet accord soit respecté sous contrôle des différentes instances représentatives du personnel (CE, CHSCT, CCE, DP).

Ainsi, la Banque est loin de l'engagement qu'elle avait pris en matière de recrutement de travailleurs handicapés, et les actions concrètes pour faciliter les conditions de travail des personnels concernés ne sont pas légion, sans oublier que la Banque est responsable de la multiplication d'incapacités professionnelles dans certains secteurs d'activité comme les caisses ou la Fabrication des billets. De surcroît, nous avons aussi constaté que les travailleurs handicapés du CART ne sont quasiment plus jamais intégrés dans le personnel de la Banque, contrairement aux objectifs d'insertion de cette structure. La CGT revendique donc le renforcement de l'intégration des agents du CART.

La CGT exige que la Banque tienne ses engagements en ce qui concerne le recrutement de travailleurs handicapés et elle n'hésitera pas à faire sanctionner financièrement la Banque si la situation n'évolue pas. Elle demande également l'augmentation des recrutements et des insertions dans tous les établissements de la Banque afin de se rapprocher significativement du taux de 6 %, et si possible dans chaque établissement. La réussite de cet objectif exige la participation et l'adhésion de l'ensemble des agents à tous les niveaux. Pour y parvenir, il est indispensable de mener des actions d'information et de sensibilisation à l'accueil de travailleurs handicapés dans nos services.

Au-delà de la question des handicapés, nous veillerons à ce que l'organisation du travail tienne compte des problèmes de santé affectant leur travail.

## **Les retraites et la protection sociale, des dossiers qui concernent l'ensemble du monde du travail**

La réforme des retraites, appliquée en avril 2007 à la suite de l'adoption d'un relevé de conclusions signé par tous les syndicats à l'exception de la CGT, a été la pire régression sociale de l'histoire de la Banque. La réforme Sarkozy-Fillon-Woerth de novembre 2010 est une nouvelle agression contre l'ensemble du monde du travail, dictée par les marchés financiers. Socialement injuste, elle n'apporte aucune solution au financement des retraites.

La CGT est mobilisée dans la bataille pour remettre en cause ces régressions sociales, pour des solutions qui garantissent l'accès de tous à une retraite à taux plein à 60 ans, avec une pension représentant 75 % du dernier salaire, pour la prise en compte réelle de la pénibilité et pour la mise en place de solutions satisfaisantes pour les agents ayant effectué des « carrières longues » (dont la plus simple consisterait à une jouissance immédiate de leur retraite dès lors qu'ils totalisent le nombre de trimestres de cotisations requis). De plus, la CGT demande la suppression du système injuste de la décote.

De plus, la loi prévoit d'organiser à partir du premier semestre 2013 une réflexion sur les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique avec, pour thèmes, les régimes universels par points ou en comptes notionnels. La CGT combattra une telle réforme qui porterait le coup de grâce à tous les régimes solidaires.

C'est dans ce cadre qu'elle a été à l'initiative d'un cahier revendicatif intersyndical pour les discussions sur la transposition de la réforme de 2010 à la Banque mais, là encore, les autres syndicats ont capitulé.

En ce qui concerne la protection sociale, tous les agents de la Banque sont désormais affiliés au régime général d'assurance maladie. Ils sont donc directement concernés par les attaques que subit ce dernier et la CGT les appelle à se mobiliser pour sa défense.

La négociation de 2008-2009 a permis d'aboutir à un accord pour la mise en place d'un régime complémentaire géré par notre mutuelle d'entreprise et ses partenaires. Sur ce dossier, l'unité, l'implication et la compétence des négociateurs des syndicats – ceux de la CGT au premier plan – ont contraint l'employeur à apporter une contribution financière d'un niveau acceptable.

Ce résultat est le fruit du travail de la CGT, mais aussi d'une véritable unité syndicale. Aujourd'hui il nous faut lutter pour préserver et améliorer notre protection complémentaire santé, face aux attaques des marchés financiers et de leurs alliés au gouvernement français.

### **Salaires, pensions, indemnités, remboursements des frais**

La CGT exigera au début de chaque année l'ouverture de négociations salariales pour les actifs. Afin d'éviter les accords *a minima*, la CGT présentera aux autres syndicats ses revendications qui devront être la base des négociations avec la Banque. Ces revendications sont à soutenir par le personnel au moyen d'une mobilisation qui peut prendre diverses formes.

La négociation doit être placée sous le contrôle du personnel qui en apprécie les évolutions et qui, le cas échéant, exige la poursuite des dites négociations. En tout état de cause, la signature d'un accord serait soumise à la délibération des instances et donc des syndiqués de la CGT.

En plus des négociations annuelles, et afin de rattraper plus de vingt ans de perte de pouvoir d'achat des salaires, la CGT réclame, dans une optique d'attractivité de nos métiers et de nos concours, mais aussi de revalorisation des débuts de carrière des agents non-cadres, en complément de l'augmentation des 100 premiers points d'indice, la mise en place de mesures ciblées pour améliorer le pouvoir d'achat en début de carrière.

Sur le plan des indemnités et remboursement de frais, que ce soit dans le cadre des missions professionnelles, des formations ou des modalités de travail, la CGT revendique la revalorisation des différents montants afin que ceux-ci correspondent à la réalité. Concernant la partie du salaire consacrée au logement (indemnité de résidence et prestations logement), la CGT réclame une augmentation des montants de l'indemnité de résidence dans les 3 zones, jusqu'à l'indice 625, ainsi qu'une refonte des barèmes de la prestation bénévole de logement qui ne sont plus adaptés.

Pour ce qui est des pensions, lors de chaque négociation salariale, la CGT s'engage à faire le point sur le niveau des pensions. La position constante de la CGT est que l'indexation des pensions sur l'évolution attendue des prix, et leur déconnexion des salaires, est une véritable escroquerie et qu'elle conduira à de nouvelles pertes de pouvoir d'achat.

La CGT continuera donc à revendiquer une évolution des pensions alignée sur celle des salaires moyens de la Banque, et à exiger l'ouverture de négociations sur le rattrapage de la perte de pouvoir d'achat subie par les retraités, notamment les plus démunis, au cours des cinq dernières années.

### **L'accès au logement**

La CGT demande la convocation d'une table ronde sur le logement, afin de réexaminer l'ensemble de la politique suivie par la Banque dans ce domaine, capital pour les agents en début de carrière et pour l'attractivité de la Banque.

La CGT exige une totale transparence sur l'affectation des fonds du 0,45 % logement, qui devrait être de nouveau de 1 %. Elle revendique d'être associée pleinement au fonctionnement des structures gestionnaires (1 % logement, Société de prévoyance immobilière et domaine immobilier de la Banque). Afin de mieux concourir à la réalisation des besoins des employés de la Banque de France, la CGT doit, dans les CE, devenir le moteur des revendications liées à l'accès au logement en introduisant du paritarisme, gage de plus de transparence dans leur attribution.

### **Les activités sociales et culturelles, des choix de gestion**

Dans la notion de dépenses sociales, on peut distinguer quatre domaines. D'une part les budgets dévolus aux CE sur la base d'un pourcentage de 2,452 % de la masse salariale. Pour la CGT, toute remise en cau-



se à la baisse de ce pourcentage serait un reniement extrêmement grave des engagements de la Banque. Ensuite il y a la mise à disposition de personnels pour gérer ces fonds sociaux, des agents statutaires et des personnels OSD. Puis le patrimoine social, c'est-à-dire les centres de vacances et les plateaux sportifs. Et enfin, les dotations financières, immobilières, en matériel et en effectifs pour assurer des services d'intérêt général, notamment la restauration au sein de l'entreprise.

La CGT agit pour le maintien au niveau le plus élevé des moyens humains et financiers mis à disposition des organismes sociaux. Elle combat pied à pied les attaques du gouvernement de la Banque. Tout coup d'arrêt porté aujourd'hui à ses projets contribue à décourager les attaques futures.

Elle agit pour un CCE fort jouant un rôle majeur dans la gestion des activités sociales : c'est le seul garant d'une égalité d'accès des agents aux prestations sociales et c'est l'organisation la plus efficace dans l'intérêt du personnel.

La CGT est la seconde organisation de la Banque, elle représente plus d'un quart des agents. Cette audience lui impose d'assumer ses responsabilités partout, dans les négociations comme dans la gestion sociale.

La loi Arthuis – qui fait de la Banque la seule entreprise de France où la loi ne protège pas les salariés contre une diminution unilatérale des subventions sociales de l'employeur – et l'échec du SNA aux élections sociales de 2011 ont mis fin à la conception paternaliste d'une gestion sociale subordonnée à la bienveillance de la Banque.

Cela renforce la CGT dans son combat : il nous faudra obtenir de la Banque le maximum de moyens pour répondre aux attentes des agents tout en préservant l'emploi et le principe du quasi-statut des OSD.

La CGT réaffirme sa volonté de gérer les fonds sociaux partout, dans les CE et au CCE.

Elle établit son programme dans la transparence, en le mettant en débat dans le personnel et, lorsqu'elle est chargée de la gestion, elle soumet chaque année un programme aux élus.

Si la CGT nouait une alliance avec une ou plusieurs organisations syndicales en vue de la gestion des fonds sociaux, cela ne pourrait se faire qu'exclusivement avec celles qui partagent les valeurs de notre syndicat et les actions mises en œuvre pour les porter. En tout état de cause, cette alliance devra être présentée au personnel avant les élections et être validée par les urnes. La CGT exclut formellement toute alliance postélectorale.

Toutes décisions économiques et sociales du CCE doivent être débattues préalablement au sein des instances syndicales de la CGT, afin que nos représentants au CCE soient dûment mandatés et que les orientations du syndicat soient appliquées.

Dans ce contexte nouveau, le congrès a décidé de présenter des candidatures CGT au bureau du CCE pour continuer seule la gestion. Si nos candidats sont élus, le congrès décide d'engager toutes les forces de la CGT pour la réussite de leur action.



# Les instances de direction élues par le congrès

*La commission exécutive nationale est l'instance de direction du syndicat entre deux congrès. Elle se compose de membres directement élus par leur section syndicale régionale et des membres du bureau exécutif élu par le congrès (article 11 des statuts du syndicat).*

## Membres de la commission exécutive nationale élus directement par leur section régionale

Région	Titulaires	Suppléants
Alsace	Jean-Michel Schaal	
Aquitaine	Véronique Veteau	
Auvergne	Gilbert Peyret	
Basse-Normandie	Bertrand Ternisien	Corinne Guérin
Bourgogne	Laurence Jaillard	
Bretagne	Philippe Blayo Patrick Huberschwiller Isabelle Le Roux	Tristan Delamarre Bertrand Juigne Jean-Pierre Leclercq
CA Poitiers	Brigitte Audebrand Christian Doléac	Marie-Laure Boyer Patrice Villereau
Centre	Pascal Lambert Nelly Mercurin	Gérard Bourcet Laure Girard
Chamalières	Christophe Basset Jérôme Dargent Marie-Claude Lepareur Ludovic Soulier Gilles Teyssier François Vaure	Arnaud Hubert Christophe Gryseleyn Isabelle Medina Johan Sedille Jean-Marie Rollin Pascal Favard
Corse	Paul-Marie Baldacci	Stéphane Buscemi
Haute-Normandie	Élodie Gence	Corinne Autier
Île-de-France	Marie Cauzard Aurélia Coste Slimane Soussi	Nadia Bouatta-Kasmi Christian Guinard Auréli Girard
Languedoc-Roussillon	Michel Dupont	Michel Vaschalde
Lorraine	Pascal Heidinger	Jany Monetti
Marne-la-Vallée	Romuald Cofflard Jean-Marc Georges Yann Lambert	Nathalie Bettelli Bruno Duvernoy Gilles Brocard
Midi-Pyrénées	Joëlle Delon Philippe Lac	Dominique Arletaz Jean-Philippe Armet
Nord – Pas-de-Calais	Marc Thivolle-Morand	Bertrand Mathissard
PACA	Philippe Laurençot Nathalie Miller	Laurent Maestracci Franck Poudrier
Paris	Marc Bettinger Jean-Marc Bréant Cristelle Gaffet Sylvie Giannetto Sylvie Jumelle Sabra Lécluse Sébastien Lopez Franck Monestier Denis Montagné Martine Rolland	Michel Chaumon Philippe Decomble Francine Dessert Nasser Doudi Pascal Gabay Nadège Loizeau Sylvie Mori Essam Nadir Catherine Varlet
Pays de Loire	Claude Loizeau	Lucien Desmons
Picardie	Christian Vitasse	
Poitou-Charentes	Édouard Reineville	Sylvie Dourieu

Région	Titulaires	Suppléants
Retraités	Michel Chaillou Georget Chocquel Francis Compta Jean-Michel Cusset André Dulac Jean-Marie Roux	René Blanpain Daniel Guillouet Nelly Mollien Christian Tourgon Dominique Sajat
Rhône-Alpes	Éric Deygas Sylvie Montant	Énée Mavraganis Pascale Deygas
Vic-le-Comte	Philippe Duchesne Jean-Pierre Fayet Anthony Perucca	Jean-Luc Échassoux Alain Lacoste Michèle Méréville

### Membres du bureau exécutif élus par le congrès

Titulaires	Suppléants
Marc Bettinger	Brigitte Audebrand
Bertrand Burel	Paul-Marie Baldacci
Jean-Pierre Chauvigné	Évelyne Bernard
Francis Compta	Philippe Decomble
Jean-Louis Corvaisier	Éric Deygas
Éric Di Bernardo	Jean-Luc Échassoux
Christian Doleac	Cristelle Gaffet
Philippe Duchesne	Sylvie Giannetto
Denis Durand	Yann Lambert
Bruno Duvernoy	Sabra Lécluse
Pascal Favard	Pascal Pépin
Jean-Marc Georges	Dominique Sajat
Patrick Huberschwiller	Gilles Teyssier
Sylvie Jumelle	François Vaure
Pascal Lambert	
Claude Loizeau	
Sébastien Lopez	
Bertrand Mathissart	
Nelly Mercurin	
Denis Montagné	
Édouard Reineville	
Martine Rolland	
Fabienne Rouchy	
Gérald Roure	
Slimane Soussi	
Bertrand Ternisien	

### Commission financière élue par le congrès

Roland Carré, Dominique Micat, Robert Zachayus

### Secrétariat élu par la commission exécutive nationale

Francis Compta, Jean-Louis Corvaisier, Denis Durand (secrétaire général), Cristelle Gaffet, Pascal Lambert, Sébastien Lopez, Denis Montagné, Édouard Reineville (trésorier), Martine Rolland, Gérald Roure

::::

# EXPERT DE PROXIMITÉ DES CE ET CHSCT

Expert CHSCT agréé par  
le ministère du travail,  
habilité IPRP, agréé pour la  
formation des membres des  
CHSCT et pour la formation  
économique des membres  
des CE.

::::

3 activités pour **comprendre**, **analyser**, et **agir** sur la relation entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés :

## LA FORMATION

des élus formés pour être  
des acteurs efficaces et  
incontournables sur les  
questions économiques  
et sociales

## L'EXPERTISE AUPRÈS DES CHSCT

utiliser le droit à expertise  
pour identifier les risques  
et agir sur l'organisation  
du travail et la santé des  
salariés

## LES ETUDES, LE CONSEIL

un accompagnement au  
plus près des besoins  
des élus pour mener des  
analyses pointues

::::

ÉMERGENCES EST PRÉSENT SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE.  
CINQ DÉLÉGATIONS RÉGIONALES SONT À VOTRE ÉCOUTE :

Ile de France / Siège social (Montreuil) – Méditerranée (Marseille) –  
Rhône-Alpes / Auvergne / Franche-Comté (Lyon) –  
Grand Ouest (Bordeaux) – Grand Est (Lille)

[www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)

N°Azur 0 810 484 400

PRIN APPEL LOCAL



**émergences**

formation conseil expertises

