



Les Bretons Déchainés

Journal de la CGT Banque de France - Région Bretagne



EDITO :

Ça y est, la Banque fanfaronne ! Elle claironne urbi et orbi que son plan de modernisation du réseau a été adopté, en insistant fortement sur le fait que cela s'est fait après consultation du CCE et des instances sociales régionales.

Une manière comme une autre de remercier certains syndicats dont la stratégie a été de ne pas entraver les projets de la Banque en échange de contreparties qu'ils attendent toujours... Mais c'est surtout se moquer ouvertement des instances représentatives qui ont, à ce jour, refusé de donner un avis sur ce projet puisque la Banque est incapable d'apporter des réponses cohérentes sur l'avenir des emplois, des activités et des conditions de travail.

Et maintenant, qu'allons-nous devenir ? Car, contrairement aux rodomontades de nos dirigeants, rien n'est réglé. Il y a toujours des gouffres d'incertitudes sur le contenu du travail, sur les effectifs, sur l'organisation et la charge de travail, sur les outils, sur l'évolution des environnements,...

Nous n'allons pas baisser les bras et assister passivement au dépeçage des unités de la région ou à l'exode des salariés. Nous avons la volonté de poursuivre le combat contre la politique nébuleuse de la Banque afin d'imposer une alternative qui prenne réellement en compte les attentes des citoyens, des collectivités territoriales et des acteurs économiques.

Aujourd'hui la résistance s'organise, alors venez rejoindre nos rangs. Plus nous serons nombreux, plus nous serons forts !

L'équipe de la Rédaction

L'IMAGE DU MOIS

(une légère parodie de Navigo)



Je les ai bien
[] ces fils
[] ...

Excellent !

RETOUR VERS LE FUTUR...

Nous avons déjà l'impression de nager en pleine science fiction avec le plan de la Banque à l'horizon 2020, mais là nous en avons eu la confirmation officielle.

Dans l'euphorisme de sa communication (cf. annexe du communiqué du 18 juin 2013), la Banque a révélé que son plan de restructuration, rebaptisé pompeusement "Construisons la Banque de 2020", avait été adopté par le Conseil Général dans sa réunion du 17 juin 2017 !

Histoire de ne pas être embêtés par les trublions d'aujourd'hui nos braves gens ont donc fait un bond de quatre ans dans le temps pour prendre une décision controversée...

Consciente de la boulette qui met en lumière la présence d'envahisseurs spatio-temporels, la direction de la communication a renvoyé un message avec un nouveau lien. Trop tard, David Vincent les avait repérés...

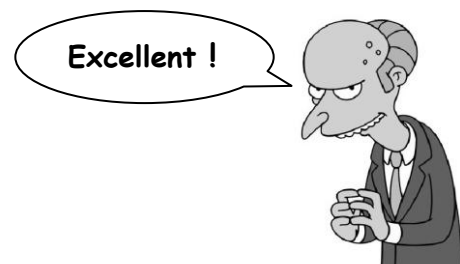
LE MUR CODIR DE LA HONTE...

Le Comité de Direction (CODIR) c'est l'instance de pilotage de la région. Il est composé des directeurs et de la gestionnaire des ressources humaines. En mars 2013 il s'est réuni, notamment pour établir l'interclassement régional et valider l'attribution des compléments de rémunération. Et là nos chers dirigeants se sont lâchés...

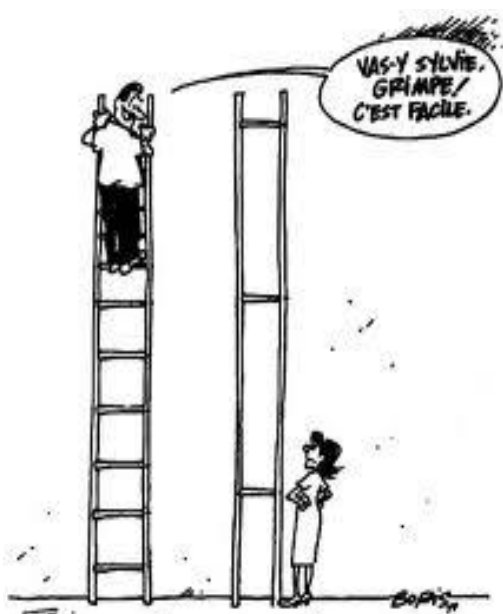
Ils ont décidé de sanctionner 11 agents de la succursale de Vannes en les privant des compléments de rémunération qui avaient pourtant été proposés par la hiérarchie de proximité. Le crime de ces agents ? Tout simplement d'avoir déclaré l'ensemble de leur temps de travail sous la seule rubrique logistique afin de protester contre le projet de restructuration qui vise à délocaliser leur activité, bref de défendre les emplois et le service public de proximité, contrairement à nos responsables qui se plient aux injonctions de la Cour des Comptes et de la Commission Européenne.

Ce type de décision est non seulement injuste puisque plusieurs agents d'autres unités de la région ont fait de même sans qu'il y ait eu de sanctions, mais scandaleuse puisque les agents concernés connaissent une situation de RPS déclarée pour laquelle la Banque n'a toujours pas apporté de solution. Et en plus ils ont osé se répartir ces primes entre eux.

Et que dire de l'attitude du directeur régional qui, interrogé en réunion du comité d'établissement, a eu le culot de dire que pour "300 €" il n'y avait pas de quoi faire des histoires ! Il est vrai que, comparé à ce qu'empochent régulièrement certains cadres... Donc, pas de miettes pour les uns et grosses parts pour les autres...



L'AVANCEMENT, SENS DESSUS-DESSOUS



Tous les ans la période des évaluations et de l'avancement donne lieu à un florilège de décisions incompréhensibles et d'injustices. Cette année c'est la succursale de Brest qui obtient le pompon.

En effet, lors de l'évaluation, la hiérarchie locale a indiqué aux cinq agents potentiellement concernés qu'ils seraient proposés au grade de secrétaire-comptable de classe exceptionnelle. Mais voilà, suite à la réunion du CODIR – tiens, encore lui – un seul dossier est présenté à la commission d'avancement, et encore il est sixième sur six !

Interpelé par les délégués du personnel le directeur s'est réfugié derrière des arguments vaseux : ce n'est pas moi c'est la région, c'est la faute d'un agent, c'est dû aux notations mal faites...

Ce n'est pas beau de se défaire sur l'encadrement et les collègues ! Quand les directeurs seront-ils capables d'assumer leurs responsabilités, de reconnaître les compétences des agents et de ne pas désavouer les N+1 ?

RETOUR VERS LE FUTUR (bis)

Le 1^{er} mai 2014, alors que la loi sur la sécurisation de l'emploi va souffler sa première bougie, l'évènement est historique. Pour la première fois depuis 1886, la Fête du Travail a vu défiler les syndicats d'employeurs aux côtés d'une majorité de syndicats de salariés. En ce jour de concorde, les représentants du vrai travail ont célébré leur partenariat pour la compétitivité et le progrès social.

Il est vrai que les verrous ont enfin sauté, d'un coup. D'ici 2015 il est certain que le chômage va continuer sa spectaculaire décrue. *"Avec 10 millions de dispensés d'emploi nous avons réussi à éradiquer le chômage"* a triomphé Laurence PARISOT, la nouvelle présidente à vie du MEDEF. C'est peu de le dire, les 12 derniers mois ont changé la face du monde du travail.

Grand redressement productif

Inscrites en urgence dans la loi en avril 2013, les conditions d'un tel miracle furent établies dès 2011. En effet, la négociation pour la compétitivité et l'emploi fut initiée par la précédente majorité. Réorientée en mai 2012 à la faveur de l'alternance, cette négociation changea de nom

puisqu'elle fut rebaptisée "sécurisation de l'emploi", mais elle permit de garder le cap. Ainsi naquit l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013. Le grand redressement pouvait commencer.



A la Banque de France le changement n'a pas traîné. La nouvelle loi permet en effet de déroger au droit commun sur la simple foi d'un accord d'entreprise. Ainsi le choc de compétitivité a pu frapper fort et vite. L'investissement productif de chaque salarié a bondi de 45%. Comment ? Simplement en libérant leur temps de travail. Enchaînés qu'ils étaient alors par la réduction du temps de travail et la possibilité de récupérer les heures supplémentaires.

Mobilité et rémunération bénévole

Les freins à toutes les mobilités furent sectionnés et les salariés purent enfin se déplacer librement d'un site à un autre, ceux-ci étant concentrés dans les métropoles régionales. Par ailleurs un schéma directeur des outils informatiques rationnel vit enfin le jour. Et ce d'autant plus vite que les syndicats terroristes qui s'y opposaient ont pu être dissous à temps. La république compétitive était sauvée.

La hausse de la rémunération bénévole a aussi permis d'abonder les comptes sociaux dans des proportions inégalées. Quoique cette hausse de 25% de l'altruisme ait réduit d'autant les salaires. Raison pour laquelle l'équilibre budgétaire et la relance de l'activité devraient connaître un léger effet retard selon certains économistes. Après tout, même Rome ne s'est pas construite en un jour. Pourvu que Babylone disparaisse...

Le réveil sonne... il est six heures... ce n'était qu'un mauvais rêve... ouf...

LA FIN DU TÉLÉTRAVAIL ?



Yahoo! déclare la guerre au télétravail. Tous les salariés de Yahoo! vont devoir regagner les pénates de la maison-mère. Un mémo envoyé récemment par la direction des ressources humaines du groupe américain prévoit en effet de mettre fin au télétravail à partir de juillet 2013. "Pour devenir le meilleur endroit pour travailler, il est important de communiquer et de collaborer, donc nous avons besoin de travailler côte-à-côte", justifie le directeur des ressources humaines. "La vitesse et la qualité sont souvent sacrifiées quand on travaille de la maison. Nous avons besoin d'être un Yahoo! uni, et cela commence en étant physiquement ensemble". La décision a de quoi surprendre car Yahoo! prend ainsi le contrepied d'une tendance à l'œuvre depuis plusieurs années.

HORIZON 2020

LE CIEL EST CHARGÉ

Dans son numéro de mars-avril notre confrère "Fréquence Banque" a publié un article presque passé inaperçu mais qui vaut son pesant de cacahuètes.

Il y est d'abord clairement affiché que l'objectif des changements à la Banque est de continuer à assurer toutes les missions mais avec moins de moyens humains et des ressources financières sous haute surveillance. Mais cela nous le savions déjà...

Ensuite cet article fait état d'une réflexion sur la compatibilité de nos modes de fonctionnement et de management avec les projets de transformation. Cette réflexion a été menée dans le cadre d'ateliers animés par un cabinet de consultants et un sociologue et avec un échantillon de 113 managers. Le personnel est bien sûr trop nul pour avoir un avis sur ces questions hautement philosophiques.

Et là nous avons relevé un certain nombre de perles. A commencer par la dénonciation de lourdeurs qui entravent la flexibilité et qui paralysent l'efficacité de la Banque. En cause pour nos chers managers : le poids des catégories avec les règles qui en découlent en matière de mobilité et d'avancement, les procédures multiples et complexes qui freinent le dépaysement des dossiers de surendettement ou les difficultés administratives pour détacher des agents dans les unités en surcharge de travail.

Autre charge de ces cadres progressistes, les grilles indiciaires et l'avancement à l'ancienneté (*sic*) qui privent le management de leviers d'action. Ils rêvent donc de salariés avec une rémunération et un déroulement de carrière au mérite, mérite qu'ils sont les seuls à apprécier bien sûr ! Mais en plus ces braves gens nagent en plein fantasme car l'avancement est largement déconnecté de l'ancienneté, sauf pour l'Inspection ! Dans le cas contraire il y aurait moins d'injustices...

Mais par contre nos petits camarades ne s'oublient pas. Ainsi ils considèrent que la Banque ne dispose pas des outils adéquats pour récompenser efficacement l'engagement de certains cadres (les bons bien évidemment) ! Pour eux le système des compléments et des parts variables de rémunération n'est que du saupoudrage qui ne permet pas une reconnaissance de leur travail ! Ils veulent mettre les agents au pain sec pour mieux se goberger sur le gâteau et cela ne les gêne pas d'afficher leurs ambitions démesurées.

Enfin, en ce qui concerne le contenu de leur travail, ils s'estiment trop occupés à veiller au respect de règles trop nombreuses, à rédiger des notes toujours plus détaillées, à identifier les erreurs et à les corriger par

des plans d'action. Ce qu'ils veulent c'est faire du management, c'est-à-dire, à leurs yeux, de faire comprendre et d'obtenir de leurs collaborateurs ce que l'on attend d'eux (*sic*) ! Pour un peu ils nous auraient ressorti le règlement du chef :

1. Le Chef a raison.
2. Le Chef a toujours raison.
3. Même si un subalterne a raison, les deux premières règles s'appliquent.
4. Le Chef n'est jamais en retard, il a été retenu ailleurs.
5. Le Chef ne quitte jamais son service, il a une réunion à l'extérieur.
6. Le Chef ne lit jamais son journal pendant le service, il s'informe pour protéger l'entreprise et donc les emplois de tous.
7. Le Chef fait énormément de sacrifices pour ses subalternes ; ils peuvent donc bien en faire un ou deux pour le Chef en retour.
8. Le Chef a le droit d'être toujours de mauvaise humeur et d'insulter les subalternes ; c'est dû à son stress de Chef.
9. Les idées du Chef sont toujours bonnes. Si un subalterne a une bonne idée, elle devient automatiquement celle du Chef.
10. On entre dans le bureau du Chef avec des idées personnelles, on en ressort avec les idées du Chef.
11. Le Chef est toujours le Chef, même en caleçon de bain.
12. Plus on critique le Chef, moins on a de primes.
13. Ne jamais oublier que le Chef est obligé de penser pour tout le monde.
14. Seul le Chef a une vision globale de l'entreprise.
15. Si vous avez un doute conformez-vous à la règle numéro 1 !

