



La lettre du syndicat CGT des cadres,  
techniciens et agents de maîtrise  
de la Banque de France

# Le numérique et vous : la Banque 2.0 ?

Comment la révolution numérique va impacter  
l'organisation de la Banque et votre vie au travail

avec



**Pascal Lokiec**

professeur à l'université  
Paris X Nanterre,  
spécialiste de droit social



**Carlos Bowles**

vice-président  
du syndicat IPSO  
de la BCE



**Sophie Binet**

secrétaire générale  
adjointe de l'UGICT-CGT

**Le 15 juin  
de 17 heures à  
20 heures,  
Dans la salle  
des mariages de la  
mairie du Deuxième  
arrondissement,  
8, rue de la Banque**



# La révolution numérique change notre travail

La révolution numérique est déjà engagée. Elle va s'amplifier, à la différence des révolutions antérieures, se dérouler sur une décennie au lieu de plusieurs siècles pour les précédentes révolutions industrielles. Elle induit des changements dans les rapports au temps, mais aussi au pouvoir et à la démocratie ; elle impacte le tissu économique, social et environnemental.

**L'Ugict-CGT propose d'ouvrir le débat avec les ingénieurs, cadres, agents de maîtrise et techniciens autour de quatre axes.**

## **Le respect du temps de travail légal et sa réduction effective**

**Les forfaits-jours.** En dix ans, nous avons marqué des points. Par exemple, à la Banque de France, nous avons obtenu la possibilité de forfaits-jours annuels à temps partiel, longtemps refusés par la direction et par la CGC. Dernièrement, le gouvernement a été contraint de réécrire la loi sur les 35 heures pour encadrer les forfaits-jours. Mais avec le projet de « loi travail », il cherche à aggraver de nouveau la situation. Par exemple, il prévoit une « concertation » avant octobre 2016 pour introduire la possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de re-

pos pour les salariés en forfaits jours.

Le principe d'un **droit à la déconnexion** est acquis mais la « loi El Khomri » n'en prévoit qu'une application en trompe-l'œil (application au 1er janvier 2018 sans aucune valeur contraignante). Pour le rendre effectif, il faudrait une réorganisation du travail, une amélioration des conditions de travail et des embauches à la hauteur des tâches à remplir.

## **La construction d'un management alternatif**

La personnalisation croissante des services implique de favoriser l'autonomie, la créativité, le rôle contributif de l'encadrement. **Il faudra donner aux managers, aux cadres et agents de maîtrise, des moyens pour exercer leur responsabilité sociale** à travers l'expression de leur éthique professionnelle, le droit de refus et d'alternative, le droit d'être un lanceur d'alerte sans sanction, de nouveaux droits d'intervention individuels garantis collectivement.

## **Un nouveau statut du travail salarié**

L'Ugict avec la CGT met en débat la construction d'un nouveau statut du travail salarié interprofessionnel, socle de droits relatifs à la reconnaissance et le paiement de la qualification, aux

droits à la formation, au respect du temps de travail légal, aux moyens et droits d'expression appartenant à l'individu, transférables d'une entreprise à l'autre et garantis collectivement par le code du travail, dans le respect de son éthique professionnelle, d'exercice de sa responsabilité sociale, de son autonomie... Le compte personnel d'activité (CPA) peut être ce socle de droits, une sécurité sociale professionnelle inscrite dans le code du travail.

## **Accélérer les transformations de notre syndicalisme**

Un syndicalisme qui réfléchit à transformer ses structures pour développer une vie syndicale collective afin qu'aucun syndiqué ne reste isolé, de permettre en particulier à des cadres dirigeants d'échanger et de mutualiser expériences, réflexions et actions.

Utilisons la révolution numérique pour transformer les modèles économiques archaïques en permettant aux ICT, aux salariés, d'être professionnellement engagés et socialement responsables.

Pour en savoir plus, retrouvez les débats et propositions de l'UGICT sur le numérique :

<http://www.ugict.cgt.fr/tag/numerique>



## **L'ACPR ignore le droit à la déconnexion !**

Une réunion de la direction générale s'est tenue le 8 décembre 2015, à l'issue de laquelle la direction des Ressources humaines a précisé que les autorisations d'accès au système d'information s'étendaient 24h/24 h et 5 jours sur 7 pour les cadres « intégrés » et 24h/24 et 7 jours sur 7 pour les « cadres autonomes ».

Cette décision a été prise alors que la ministre du travail avait annoncé mettre dans la loi sur le temps de travail présentée en mars 2016 un dispositif pour le droit à la déconnexion. La décision de l'ACPR a été prise aux prétextes fallacieux « d'harmoniser les pratiques et éviter les blocages en cas de décalage horaire ». Belle « harmonisation » qui consiste à rendre accessible les messageries 24h sur 24h !

Même si la direction générale semble vouloir se couvrir en demandant

« d'éviter » le travail le dimanche, de « rendre exceptionnel » le travail le samedi et de « limiter » l'usage de la messagerie le week-end et aux heures tardives, s'il n'y a pas une interdiction totale comme cela se fait dans d'autres entreprises en France et en Europe ces injonctions resteront, au mieux, hypocrites.

Il est inévitable que les cadres qui reçoivent des mails le week-end ou tardivement se sentent obligés de répondre. Seule une déconnexion totale protégera véritablement la santé du salarié.

Nous demandons l'instauration de plages horaires durant lesquelles les emails ne seront pas acheminés ni reçus. De plus, des modalités de répartition de la charge de travail des salariés absents ou en congé doivent être définies. Il faut en outre rappeler que le travail effectué en dehors des heures « normales » de bu-

reau, ou le week-end, ou dans les transports, doit être considéré comme du travail non payé, autrement dit du travail déguisé, et c'est pourquoi il doit être supprimé. Cette « hyper-flexibilité » masquée arrange totalement l'employeur, qui n'a pas d'heures supplémentaires, pas de repos compensateur, pas de prime quelconque à verser au salarié. Même les cadres au forfait, très nombreux à l'ACPR, ne peuvent être ainsi soumis à un tel degré de corvéabilité, car ils bénéficient eux aussi des protections minimales en temps de repos (notamment 11h par jour, 35h de repos consécutif par semaine, pas de travail le week-end, 44h maximum par semaine en moyenne).