

Compte-rendu

Réunion du Comité d'Établissement
du 20 juin 2016

2016-26

I) Fonctionnement du CE :

1) Reddition des comptes 2015 du CE (budget social et budget de fonctionnement) :

Les comptes 2015 ont été soumis à l'approbation des élus. La loi du 5 mars 2014 fait obligation à certains CE de faire certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes. Pour y être soumis, le CE doit remplir deux des trois conditions suivantes : être employeur d'au moins cinquante salariés ; avoir des ressources naturelles d'un montant supérieur à 3 100 000 € ; présenter un bilan dont le total est supérieur à 1 550 000 €. Le CE remplit les deux dernières conditions, puisqu'il faut retenir les comptes « consolidés », c'est-à-dire le total du CE proprement dit, du restaurant, de l'ASBF et de l'UAC.

Le commissaire aux comptes a présenté la mission qui sera la sienne en 2016 : vérifier que l'utilisation des fonds est conforme à l'objet, vérifier que l'utilisation des fonds est faite selon les règles comptables, s'assurer que les comptes annuels reflètent bien la réalité de l'exercice.

Les élus ont eu à désigner deux commissaires aux comptes titulaires et deux commissaires aux comptes suppléants pour être en conformité avec la loi. Les cabinets Mas et Maisonneuve comme commissaires aux comptes titulaires, les cabinets Mahinc et Lefèvre comme suppléants ont été désignés à l'unanimité des sept élus.

Les comptes 2015 des activités sociales ont été validés à l'unanimité des élus.

Le compte 2015 de fonctionnement a été validé à l'unanimité des élus.

2) Reddition des comptes 2015 du restaurant d'entreprise :

Les comptes 2015 du restaurant d'entreprise ont été validés à l'unanimité des sept élus.

II) Avis sur le projet de bilan social de l'année 2015 :

Nous avons donné l'avis suivant :

« La première version du bilan social, diffusée pour la réunion d'avril du comité d'établissement incluait les agents de Vic-le-Comte mis à disposition de la filiale Europafi, une nouvelle version a été éditée qui ne prend pas ces agents en compte. Les élus CGT ont comparé les deux versions et concluent qu'elles ne présentent pas de différence de nature à modifier leurs remarques. Nous avons donc décidé de reprendre les lignes principales de l'avis que nous avons préparé à l'époque.

Pour les élus du comité d'établissement de Chamalières, la lecture du bilan social 2015 s'avère être bien plus complexe que les années précédentes. Deux éléments expliquent cette nouvelle complexité : le changement de présentation avec modification de la structure de certaines rubriques et l'intégration des agents de Vic-le-Comte mis à disposition de la filiale Europafi dans le périmètre du CE Chamalières.

Le changement de présentation rend difficile l'analyse des chiffres. Pour exemple, le fait que le nombre de salariés d'entreprises extérieures soit présenté en « équivalent temps plein » plutôt qu'en

journées de travail effectuées complexifie la comparaison d'une année sur l'autre. Le constat est également valable pour les stagiaires. Il est étonnant de constater que la rubrique concernant les heures supplémentaires a disparu, comme ce n'est pas en cassant le thermomètre qu'on élimine la fièvre, cela n'empêchera pas les élus de comparer la courbe des heures supplémentaires, dont bilan et prévisions doivent continuer à leur être communiqués, et celle des effectifs.

L'intégration des agents de Vic-le-Comte mis à disposition rend également l'interprétation plus difficile. La nouvelle configuration ne présente que des statistiques faussées pour tout ce qui est des relations professionnelles. Malgré la volonté politique des dirigeants de la Banque de France, les instances représentatives du personnel continuent d'exister à Vic-le-Comte. Si les salariés mis à disposition dépendent désormais de Chamalières pour les prestations sociales, le contrôle de la marche de l'établissement appartient bien au comité d'entreprise Europafi, les délégués du personnel et le CHSCT de Vic-le-Comte conservent l'ensemble de leurs compétences, tant pour le site que pour la totalité du personnel qui y est affectée.

Sur le contenu du bilan social, quelques éléments méritent d'être relevés et, malgré les modifications précédemment évoquées, ils confirment sans surprise les tendances relevées les années antérieures :

- ✓ Les effectifs ont baissé de plus de 20 % en cinq ans sur les sites industriels (1 158 salariés en 2015 contre 1 471 en 2010). La tendance est même plus marquée à Chamalières avec une baisse de 24,5 % (910 salariés en 2015 contre 1 206 en 2010). Cette baisse est de 37,5 % sur dix ans.*
- ✓ Il est édifiant de noter que 44,56 % du personnel a plus de 55 ans, le taux étant même de 63,6 % pour les agents titulaires de la DGFB. Pour Chamalières, les chiffres sont respectivement de 48,5 % et de 66,25 %. Quel chiffre serait plus parlant pour signifier la volonté de la Banque de liquider le statut du personnel et de mettre en place tous les outils lui permettant de se séparer de son secteur industriel ?*
- ✓ L'ancienneté moyenne vient conforter l'analyse précédente, presque de manière caricaturale. 51,30 % des salariés a plus de 30 ans de travail dans les centres industriels, avec une répartition incroyable puisque seulement cinq contractuels (1,3 %) sont dans ce cas, contre cinq-cent-quatre-vingt-neuf titulaires (75,8 %). Les chiffres pour le seul site de Chamalières sont de 57,5 % des salariés qui ont plus de 30 ans d'ancienneté, dont les cinq contractuels précédemment cités. Les titulaires représentent donc 99 % de cette population.*
- ✓ Le solde entre embauches et départs est négatif depuis de longues années : la Banque de France a procédé à trente-quatre destructions d'emplois pour la seule année 2015 sur ses sites industriels, trente-deux sur le seul site de Chamalières.*
- ✓ Le nombre de promotions internes reste désespérément inférieur à cinq (trois en 2015, toutes à Chamalières), ce qui là encore démontre la politique de casse sociale menée par l'entreprise ;*
- ✓ Sur le chapitre des rémunérations, il est édifiant de constater, au vu de la moyenne d'âge et de l'ancienneté, qu'une baisse est constatée entre 2015 et 2014.*
- ✓ L'écart salarial entre femmes et homme demeure préoccupant, toujours en défaveur des femmes, variant de 5,2 % pour les employés/ouvriers du cadre titulaire à 27,7 % pour le personnel de direction du cadre titulaire.*

Pour en terminer, les élus relèvent un fait qui est loin d'être anodin. Le licenciement des salariés de Vic-le-Comte poursuivis pour présomption de vol n'est pas mentionné dans le bilan social, tout comme le contentieux ne figure pas parmi les instances judiciaires engagées dans lesquelles l'entreprise est en cause. La transparence sur cette affaire serait-elle difficile à supporter pour les dirigeants de l'entreprise ?

Malgré une modification de présentation, malgré un changement de périmètre, les indicateurs transmis par le bilan social 2015 confirment les dérives que les élus relèvent avec constance, année après année. Le cortège des dirigeants se rassemble derrière ce qu'il espère être bientôt la dépouille de l'entreprise pour en hériter de fructueuses retombées personnelles, alors que c'est le personnel qui financera les obsèques et les fleurs. L'avis que donnent les élus CGT aux fossoyeurs est donc résolument négatif ».

Les élus CFTC ont également donné un avis défavorable.

III) Marche générale de l'établissement :

1) Situation mensuelle de l'Imprimerie :

Au 31 mai, les mises à disposition s'élèvent à 984 millions de billets, soit un retard de 110 millions par rapport aux prévisions. Tout va très bien Madame la Marquise. Une fois les congés passés, les essais MES terminés sur les machines, il sera probablement nécessaire d'organiser des factions supplémentaires sur machines, de manière exceptionnelle bien sûr... comme tous les ans.

2) Information sur les coûts concernant les interventions des différents cabinets (Aegist...) à la DGFB :

Monsieur Lewandowski nous a présenté les coûts pour la Banque de ce type d'intervenants... en nous demandant toutefois de ne pas les publier. La CGT respectera l'engagement et ne divulguera pas le montant du contrat, néanmoins, nous pouvons affirmer que la facture se monte à plus de 1 000 € par jour et par intervenant. Outre Aegist, au moins quatre autres cabinets sont intervenus sur le site. Dans la mesure où la maîtrise du coût de revient du billet est un objectif majeur, on comprend bien que l'argent dépensé sur ce type de contrat ne permet plus à la direction de donner des échelons individuels aux agents du cadre contractuel, notamment à la traçabilité. Bien évidemment, l'enveloppe financière dédiée à rémunérer les intervenants est largement supérieure à celle dédiée à l'avancement des salariés...

3) Information sur les coûts des investissements (AOE, MES, AGV...) à la DGFB :

De nombreux investissements ou travaux sont en cours : 257 000 € pour l'accès au site, 1 450 000 € pour le projet AGV, 3 000 000 € pour MES, 3 200 000 € par Cutlink (soit 22 400 000 €) pour ce projet. Pour comparaison, le total équivaut à la masse salariale annuelle d'environ trois cents agents.

4) Essais à GFI :

La diminution en cours des effectifs pose de plus en plus de problèmes, le secteur des flux internes n'échappe pas à la règle, mais il existe un remède universel : le Lean ! Cette forme de management consiste tout simplement à faire plus de travail avec moins de salariés et, comble du sadisme, à les faire participer à leur propre dégradation des conditions de travail par le biais de groupes de réflexion. « *Et j'ai prié, prié, le Lean pour qu'il revienne...* » s'égosillent en chœur nos apprentis Lean managers. La direction a tracé le cadre de travail : poursuivre la baisse des effectifs tout en continuant les travaux du service en attendant la mise en place des AGV (chariots automatiques guidés par GPS) et diminuer le nombre de piles en circulation pour respecter (soi-disant) une recommandation de la BCE. Pour ce faire, l'idée est de créer deux groupes, un pour l'approvisionnement des machines, l'autre pour les activités irrégulières (livraisons, évacuation des rognures, etc.).

La direction n'a pas été en mesure de fournir aux élus le moindre support précisant l'effectif nécessaires, les modalités de l'essai, les horaires pratiqués par les agents, l'organisation, rien, nada, nothing, walou.

Nous avons rappelé que les instances représentatives du personnel (CE et CHSCT) doivent être consultées lors de la mise en place d'une nouvelle organisation du travail. Nous nous sommes élevés contre la manière de faire de la direction qui « oublie » ses obligations légales au prétexte de réaliser des essais ici ou là. Bien entendu, le phénomène se généralise et chaque responsable de service rêve de décrocher le titre d'élève modèle, celui qui aura devancé les attentes de la direction, celui qui sera le « leaner » de l'année.

L'essai a, dans un premier temps, été repoussé au 27 juin, puis au 11 juillet. Les réunions programmées avec les agents du service détermineront la position que prendra la CGT sur ce sujet par la suite.

IV) Point sur les effectifs :

Au 31 mai, il reste 878 salariés sur le site de Chamalières, 844,8 en équivalent temps plein. La répartition est de 706 pour l'Imprimerie (683,5 etp), 127 pour le CFC (119,2 etp), 17 pour la DRS (15,9 etp), 6 pour la DFC (5,3 etp), 6 pour le Secrétariat-Général (5,6 etp) et 16 pour le CE et les associations (15,3 etp). En un mois, la direction a détruit 5,3 emplois.

En un an (31 mai 2015) la Banque a supprimé quarante emplois sur le site (30,6 etp). En cinq ans, depuis le 31 mai 2011, c'est pas moins de 125 emplois qui ont été supprimés (83,8 etp) et ce, sans mise en œuvre de « plan de sauvegarde de l'emploi » tel que prévu par le code du travail quand les suppressions sont supérieures à dix dans l'année.

La séance se termine à 16 h 50.
Prochaine réunion : le 25 juillet 2016 à 14 heures.

Chamalières, le 30 juin 2016,
le conseil syndical.

Hommage à Siné

