

Grâce à votre mobilisation les négociations continuent.

La CGT rappelle la déclaration intersyndicale du CCE de décembre, actant la nécessité d'une réforme pour l'ensemble des agents du fait de l'évolution des métiers et du niveau d'exigence des concours, et refusant les régressions annoncées, telles :

- * un changement d'indice tous les 3 ans au lieu de 2,
- * un temps de stationnement entre chaque grade beaucoup plus long qu'aujourd'hui,
- * des fins de carrière en deçà des carrières actuelles pour une grande majorité,
- * la suppression d'une partie de la CARMIG.

Puisque dans ses vœux le gouverneur écrit avoir conscience des interrogations du personnel après la mobilisation massive de celui-ci sous diverses formes (5.500 signatures de la pétition unitaire, assemblées générales, grève et manifestations) depuis plusieurs mois, il faut des évolutions positives de ce projet de réforme pour l'ensemble des salariés !

Il faut que l'employeur finance sa réforme, elle ne peut se faire à coût nul ! Avec cette réforme, dès 2025 la Banque fera des économies sur les salaires des actifs au moment où la masse des pensions augmentera avec le nombre de retraités croissant : les actifs n'ont pas à payer le déséquilibre de la pyramide des âges !

La DGRH conteste l'analyse et donnera des explications de coûts.

Pour la CGT, il faut reconnaître une partie au moins de l'expérience professionnelle antérieure et des qualifications correspondantes, cela existe dans la fonction publique, y compris pour des personnels recrutés par concours ! Il faut abandonner les recrutements dans le cadre contractuel au prétexte que les profils recherchés demandent une expérience à l'extérieur. Reconnaître l'expérience antérieure dans le cadre du concours le permettrait.

Refus de la DGRH.

Il faut augmenter les premiers indices pour accroître l'attractivité ;	Refus
discuter de quotas de passage d'un niveau à l'autre, y compris pour le niveau 4 ;	OK
discuter d'un dispositif attribuant la maîtrise aux agents occupant déjà de tels postes ;	OK
réduire l'ancienneté requise pour présenter la promotion interne (PI) vers la Maîtrise fonctionnelle : 10 ans aujourd'hui et 20 dans le projet, alors que 10 ans sont prévus pour la PI vers cadres ;	Refus
maintenir la possibilité d'accéder à la PI vers SR pour tous et pas seulement pour les assistants ;	Refus
réduire de 1 an à 6 mois la période probatoire ;	Refus
discuter d'une reconnaissance dans la carrière des certifications et titres professionnels acquis ;	OK
réduire le maximum de 5 ans de temps de passage d'un échelon à l'autre au sein du niveau 4 ;	OK
éliminer le « grand choix » de la hiérarchie pour l'indice terminal ;	Refus
ajouter l'indice terminal 625 pour la catégorie « ouvriers » comme pour les assistants ;	Refus
réévaluer la CARMIG au-delà de l'indice 475 prévu ;	OK
discuter d'un raccordement à des indices plus importants que prévu pour les agents en poste !	OK

LE COMPTE N'Y EST TOUJOURS PAS !

La prochaine réunion de négociation est prévue le 13 janvier. La CGT continuera, avec tous vos représentants, à vous rendre compte, et à défendre à vos côtés une vraie réforme de progrès. Dans cette perspective, nous appelons à organiser des assemblées générales unitaires partout.

Le 10 janvier, le cabinet d'expertise Technologia, mandaté par les représentants des CHSCT du réseau, a présenté son rapport sur « Ambitions 2020 », qui sera soumis au CCE le 18.

Premières analyses CGT :

* **Fiduciaire** : les stocks explosent et les objectifs de tri aussi (+5% dans le réseau, +25% à Paris et Chamalières). Dernière nouvelle lors de la CP du 6 janvier : il sera fait appel à volontariat dans les bureaux pour renforcer les caisses !

Les agents ne sont pas des pions ! Il faut des embauches et suffisamment de caisses sur le territoire pour assumer cette mission de service public qui risque d'être bradée au privé !

* **Sureté-sécurité** : des postes vont disparaître à l'horizon 2020, des collègues vont devoir quitter leur région.

Il faut les intégrer comme agents multi activités sur place, d'autant qu'il y aura des besoins, aucun agent de logistique n'est prévu dans les SPP et les Antennes Économiques.

* **Surendettement** : compte tenu des incertitudes concernant les déclarations CASAC, le volume de dossiers des prochaines années et le déploiement futur des nouveaux outils, les gains de productivité estimés (+75% !) reposent sur des hypothèses, ceux liés aux nouvelles lois sont surévalués.

Au regard de la fréquentation des guichets, les effectifs de la plupart des succursales de présence de place (SPP) sont inadaptés et ne tiennent pas compte du nombre d'usagers reçus.

De plus, l'engagement du gouverneur Noyer de permettre aux agents des SPP de consacrer 15% de leur temps au traitement des dossiers pour garder leurs compétences ne sera pas tenu.

Les agents des services régionaux missions longues (SRML) ont des difficultés à trouver un reclassement en fin de contrat.

Il faut augmenter les effectifs globaux, évaluer les besoins au plus près des services avec les représentants du personnel, et prévoir des moyens de remplacement (SRML, SRI).

Au regard des approximations sur lesquelles repose le projet, il faut en effet garantir l'exécution de cette mission et l'équité entre tous les agents en terme d'objectifs, de droit à télétravail, à temps partiel, à formation ou à congés.

* **Entreprises** : la direction va jusqu'à prévoir des gains de 5 minutes par entité cotée pour chiffrer des suppressions d'EATP, alors même que la nouvelle ergonomie de l'appliquatif « Fibre », si elle facilite la navigation, va engendrer beaucoup de fatigue visuelle due au « zéro papier » !

Les nouvelles équipes régionales OSE chargées de la commercialisation et de la réalisation des diagnostics financiers Géode, de Fiben, Aysel, auront des objectifs irréalistes et des temps de trajet importants, sans droit au retour !

Il faut absolument prévoir des pauses de 5 minutes par heure (recommandation des ergonomes), en tenir compte dans l'évaluation des effectifs, renforcer les équipes OSE et garantir le droit de retourner dans leur succursale d'origine aux agents concernés s'ils souhaitent en partir.

* **Activités transversales** : qu'il s'agisse des équipes logistiques, informatiques, des pôles RH, groupes, budget, immobilier, maîtrise des risques, etc. dans chaque région le nombre d'agents y est jugé insuffisant pour un travail de qualité réalisé dans de bonnes conditions.

Il faut tester dans des régions pilotes les déploiements progressifs des outils, mais aussi les nouvelles organisations telles la mise en œuvre du « management à distance », mener des évaluations régulières paritaires pour pouvoir apporter des correctifs avant toute généralisation.

* **Communication** : l'expert conseille d'accroître et d'améliorer celle de la Banque. Pour la CGT, celle-ci ne doit pas avoir pour objet de faire admettre au personnel les régressions qui sous-tendent le projet, dont il est conscient et qu'il rejette, telles l'affaiblissement du service public de proximité et la dégradation de la qualité et des conditions de travail.

La CGT s'oppose à toute mobilité contrainte, qu'elle soit géographique ou fonctionnelle. Dans le cadre de ce projet, la direction doit autoriser à travailler dans l'unité la plus proche du domicile, les outils le permettent.

Le gouverneur a écrit dans ses vœux « *Je veux remercier personnellement chacun et chacune de vous. Grâce à tout votre travail, la Banque de France peut être fière de ses succès... Nous avons gagné une nouvelle mission essentielle avec l'éducation économique et financière du public, la mise en place des correspondants TPE a été saluée... Nous pouvons nous réjouir...* »

La CGT se réjouira, avec les salariés, si nos dirigeants décident, dans le cadre d'une réelle modernisation concertée de nos outils et de nos organisations, de leur donner les moyens d'assumer toutes leurs missions au service de la société dans de bonnes conditions d'emploi et de travail, avec toute la qualité requise.

C'est possible ! Et c'est ce que nous voulons en 2017 !

La commission exécutive nationale