

2017

élections

CGRP

N° 0 2

Candidat soutenu par la CGT - Banque de France

«*Un mandat à réinventer*»



Denis MONTAGNÉ

- ✓ **Entré à la BDF en 1988, agent de surveillance Paris-Malesherbes**
- ✓ **Secrétaire comptable (2004)**
- ✓ **Secrétaire rédacteur (2010)**
- ✓ **Affecté à Niort (2012)**
 - adjoint au surendettement
 - correspondant local sécurité
- ✓ **Adhérent CGT depuis 1999**
- ✓ **Élu CE et DP au siège et dans le réseau**
- ✓ **Secrétaire du SCECBU (Syndicats européens du SEBC)**
- ✓ **Master 2 Économie (1996 et 1997)**

Ambitions 2020

UNE *stratégie* *indifférente* à l'avenir du personnel

« Mais la Banque c'est avant tout les hommes et les femmes qui ont été et en sont les agents. Documents, témoignages, sont là pour montrer que, depuis 1800, la force de la Banque, son efficacité et son autorité lui viennent de la qualité, de la conscience professionnelle, du dévouement au bien public et de l'esprit d'équipe des femmes et des hommes qui lui apportent leur concours. Grâce à leur détermination et à la motivation, ils ont marqué notre passé et notre présent comme ils marqueront le siècle qui s'ouvre, dans la continuité de la tradition d'excellence de la Banque. »

Jean-Claude Trichet, gouverneur de la Banque de France, *Le patrimoine de la Banque de France*, Éditions Flohic, 2001.



Jean-Claude TRICHET
Ex-gouverneur de la Banque de France

En préfaçant ainsi un ouvrage retraçant l'histoire de la Banque de France à travers son patrimoine historique, le gouverneur Trichet ne pouvait mieux illustrer la reconnaissance légitime du personnel, acteur pivot des multiples processus de transformation. Depuis le passage à l'euro mais aussi tout au long de son histoire, l'Institution a démontré une force d'adaptation tant par la nature des missions de service public qui lui ont été confiées, que dans l'excellence de leur réalisation par la capacité de ses agents à relever les différents défis.

Pourtant aucun des projets successifs du gouvernement de

Conseiller général représentant le personnel : une fonction institutionnelle

Depuis 1936, le CGRP est un membre élu du Conseil général. À ce titre, il participe aux délibérations sur les questions relatives à la gestion des activités autres que celles qui relèvent des missions du SEBC. Il délibère des statuts du personnel, soumis à l'agrément des ministres compétents, et détermine les règles applicables aux agents de la Banque de France dans les domaines où les dispositions du *Code du travail* sont incompatibles avec le statut ou les missions de service public dont elle est chargée. Le Conseil général délibère de l'emploi des fonds propres, établit les budgets et arrête le bilan et les comptes ainsi que le projet d'affectation du résultat.

« La Banque nous raconte une histoire seraient par

..... la Banque, jusqu'au plus récent baptisé pompeusement « Ambitions 2020 » ne tient compte des leçons de l'histoire. Le personnel de la Banque est relégué à l'arrière-plan, victime sacrifiée sur l'autel de la « modernisation » de l'entreprise.

La volonté d'assumer une transformation systémique n'est en soit pas critiquable. Le problème majeur est que sous couvert du prétendu danger que représenterait un *statu quo* pour la Banque, le gouverneur Villeroy de Galhau nous ressert l'urgence de cette logique obsessionnelle qui vise à :

RÉFORMER LES STRUCTURES DE LA BANQUE, ET NOTAMMENT LE RÉSEAU, PAR DES FERMETURES D'IMPLANTATIONS SUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE

Du gouverneur Brunet en 1967, en passant par la commission Redouin (1970-1972) au plan Barroux sous l'égide du gouverneur Trichet (2004-2006) jusqu'à « Ambitions 2020 », stratégie initiée par le gouverneur Noyer et amplifiée par son suc-

cesseur, le réseau a toujours fait l'objet de toutes les mauvaises attentions. Implantations trop nombreuses, trop coûteuses, en décalage avec l'exercice des missions, tout est bon pour réduire une voilure peu conforme aux standards internationaux (259 succursales en 1967, 122 implantations, dont les BAI, en 2016). Dans le même temps, le discours tenu en interne comme à l'extérieur consiste à marteler que la présence de place est le fil conducteur indispensable à l'exercice de nos missions

RÉFORMER LE STATUT

Fruit du travail intersyndical mené en 1937 et porté par le premier CGRP, René Luche – CGT – le statut du personnel est régulièrement attaqué sous prétexte de son incapacité à s'adapter aux évolutions prétendument nécessaires à la gestion de carrière des agents. Le recrutement de plus en plus important de salariés contractuels et la filialisation de la papeterie de Vic-le-Comte sont autant d'atteintes au statut Banque de France. Le projet actuel de réformes

des carrières employés et cadres est donc le dernier des avatars censés faire adhérer le personnel au monde merveilleux de l'individualisation de la relation salariale, dans lequel les gagnants seront aussi rares que des perles dans les huitres. S'attaquer au statut en prônant la plasticité professionnelle et la mobilité géographique, c'est une nouvelle fois éluder le problème fondamental qui est l'absence d'une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des carrières (GPEC), qui anticiperait les besoins et le niveau de formation des agents en adéquation avec les évolutions de la Banque.

AU FINAL, ILS SONT FONDÉS SUR DES DIAGNOSTICS PARTISANS ET ERRONÉS

Depuis 20 ans le croquemitaine BCE est souvent l'objet de tous nos maux. *A contrario* du principe de subsidiarité au centre du fonctionnement du SEBC, la Banque nous raconte une histoire où les diktats de Francfort seraient par nature coercitifs et incontournables. Parallèlement, la BCE martèle à raison que les choix d'organisation des activités relèvent unique-



À l'exception des décisions en matière de politique monétaire transférées à la BCE, le CGRP a donc vocation à peser sur l'ensemble des dossiers concernant la gouvernance de la Banque de France mais aussi l'impact des orientations stratégiques et financières sur le personnel. Il porte ainsi leur voix pour tous les sujets impliquant des conséquences sur les emplois, les conditions de travail et de rémunération au sein de la Banque auprès des organes de direction, dans les instances représentatives du personnel (commission du personnel, groupes techniques) ainsi qu'à l'extérieur à travers des actions de communication (groupes parlementaires, presse, acteurs socio-économiques).

où les diktats de Francfort nature coercitifs et incontournables »

ment des banques centrales nationales (BCN) et que ses pouvoirs sont inexistantes en la matière.

Pour «Ambitions 2020», on change d'angle d'attaque avec des citoyens en attente d'une «institution de confiance», d'un environnement en mutation radicale et rapide et de capitalisation des démarches de transformation par leur unification-généralisation à l'ensemble des activités.

On peut passer assez rapidement sur l'image de notre institution auprès des citoyens, par nature volatile et inter-prétable selon les objectifs recherchés. Plus intéressante est la comparaison avec les autres BCN du SEBC. Chaque banque centrale étant le fruit d'une construction historique, il est difficile d'en tirer des évidences sauf à vouloir comparer des carottes et des choux. Pour preuve, la banque centrale du Luxembourg emploie 200 agents pour une population de 576 000 habitants ce qui, proportionnellement, reviendrait à recruter pour la Banque de France 13 000 agents statutaires supplémentaires à l'horizon 2020.

UNE ORGANISATION DU TRAVAIL OÙ LA CONCENTRATION DE L'EXERCICE DES MÉTIERS DEVIENT L'ALPHA ET L'OMÉGA DE LA RATIONALISATION

Quid des spécificités des activités du réseau dans les territoires (caisse, surendettement, entreprises), le raisonnement vise à regrouper leur exercice à travers des centres forts ou des centres de traitement partagé. La Banque avance une connaissance fine de l'évolution des activités à l'horizon de cinq ans par la magie d'une boule de cristal pour justifier une implantation aléatoire sur le territoire et travaille à partir d'une base statistique, CASAC, (bricolage maison) censée refléter une réalité de répartition des activités des agents du réseau. De là, on fait émerger des effectifs minimum pour rentabiliser des CTPS/CTPE et des productivités attendues selon les implantations aussi variables que la météo.

On est loin d'une présence de place visible de la Banque, de l'écoute des besoins des citoyens en matière de service rendu par la Banque de

France, *a contrario* de nouvelles missions (EDUCFI).

Seule la fenêtre démographique favorable à l'horizon 2020 avec les départs en retraite constitue l'axe central de la réflexion. Dans cette optique, la concentration pourra continuer à l'infini.

UN CHANGEMENT SYSTÉMIQUE GÉNÉRALISÉ TROP RAPIDE, SOURCE D'INSTABILITÉ DANS LES ORGANISATIONS

On peut appeler à la réforme et dans le même temps douter de son efficacité. Dans ce cas, la thérapie de choc présente l'avantage de ne pas trop réfléchir aux incidences constatées des transformations. Entre l'introduction de nouveaux outils générateurs de gains de productivité les plus élevés de l'histoire économique moderne, la multiplication des dossiers en cours (BDF 2020, «Ambitions 2020», Loi NOTRe, réforme des carrières...) et la réalité des services où la débrouille devient la règle, on ne peut qu'être en phase avec les différents



« Les projets apparaissent dénués de sens et dangereux pour les personnels »

..... rapports d'expertise qui font de l'incertitude la conséquence directe d'une politique à marche forcée.

Explosion de la charge de travail, dilution des métiers où la polycompétence est mobilisée pour cacher la désorganisation suite aux départs non remplacés, perte de sens du travail et incapacité à se projeter dans un projet instable : tous les ingrédients de l'échec sont au rendez-vous. La Banque vise à engager une adaptation permanente des organisations du travail contraire à l'objectif d'amélioration de leurs conditions. En conséquence, les facteurs de risques en cours de processus sont partout en forte augmentation. Bien entendu, les accords d'entreprise rélégués sur une étagère poussiéreuse dans une vitrine cadénassée (RPS, égalité professionnelle...) ne nous seront d'aucune utilité pour faire face aux conséquences désastreuses si les syndicats signataires n'obligent pas la Banque à les appliquer, celle-ci s'exonérant trop facilement de ses obligations en la matière.

Face à ce constat, il est temps d'entendre les préoccupations légitimes du personnel et d'infléchir le mouvement. Pour cela, la Banque de France dispose d'atouts majeurs :

DES MISSIONS NATIONALES ET EUROPÉENNES RENFORCÉES

Face à l'instabilité financière suite aux crises économiques, les Banques Centrales ont vu leurs prérogatives renforcées depuis 2007. De la médiation du crédit au mécanisme de supervision unique, ces nouvelles missions sont sources de stabilité et de projection pour une entreprise. Elles s'ajoutent aux missions traditionnelles des BCN européennes à travers le SEBC mais aussi nationales d'un service public incontournable pour la cohésion des territoires et des citoyens. Une base solide pour se projeter vers l'avenir.

UNE SITUATION FINANCIÈRE CONFORTABLE

Avec en moyenne 4,5 milliards reversés par an à l'État sous forme de dividendes et d'impôts sur les sociétés depuis l'intégration dans le SEBC (plus de 15 ans), la Banque de France a les moyens d'une politique salariale digne de ce nom en lien avec le renforcement de compétences des agents et d'une nouvelle politique sociale redistributive à la hauteur de celle engagée après 1945.

DU PERSONNEL COMPÉTENT ET QUALIFIÉ

L'excellence professionnelle martelée par le gouvernement de la Banque à coups de communication institutionnelle, ne doit pas se résumer à des déclarations de fausse compassion. Une GPEC ambitieuse et anticipatrice des besoins des métiers à l'horizon 2020-2030 doit être mise en œuvre, associée à une politique de formation moderne en rupture avec celle pratiquée actuellement, incluant la création d'une véritable école Banque de France accessible à l'ensemble du personnel sur l'ensemble de la vie professionnelle.

Croire en un projet d'avenir pour l'Institution au service de la société qui soit cohérent stratégiquement et qui place le personnel de la Banque de France au cœur des mécanismes de la transformation, tout en respectant ses compétences professionnelles et ses conditions de travail, tel est l'enjeu que doit se fixer le gouvernement de la Banque.

C'est le sens de ma candidature soutenue par la CGT à l'élection du conseiller général représentant le personnel (CGRP) : porter offensivement votre voix au sein du Conseil général sur la base d'un projet rassembleur qui défende les intérêts et droits du personnel. Il est temps de renouer avec une ambition de conquêtes sociales et de modèle d'entreprise respectueux du bien-être au travail, piliers d'une banque centrale visant à devenir un modèle au sein du SEBC.

« Depuis le début de l'année, j'ai entamé une tournée nationale pour débattre de mon projet avec vous. »

