

PROJET « VALORISER LES ASSISTANTS »

ACTION 27 DU PLAN CONSTRUIRE ENSEMBLE 2024 « VALORISER LES ASSISTANTS » OU LES « METTRE AU PAS? »

Le gouvernement de la Banque annonce vouloir « rénover le mode de recrutement des assistant-e-s, développer leurs compétences et offrir des perspectives d'évolution tout au long de la carrière »

Il s'agit de l'action 27 du plan « Construire ensemble 2024 », dans cette optique, les organisations syndicales étaient invitées à « négocier » lundi 18 et vendredi 22 octobre.

1. Ambitions 2020 : le mépris des dirigeants pour les assistant-e-s

À peine arrivé, dès 2015 le gouverneur Villeroy de Galhau faisait part de son souhait de transformer l'Institution en une Banque de cadres : pour lui, les employés-ouvriers étaient trop nombreux et trop payés, il allait changer ça !

Il a donc imposé une réforme des carrières à leur détriment et gelé les recrutements correspondants.

Après 5 ans sans recrutements d'assistants, d'utilisation massive de stagiaires et d'alternants, très vite et de toutes parts, les hiérarchies ont fait remonter les difficultés à faire fonctionner les services sans assistant-e-s et avec des personnels démoralisés par le mépris de nos dirigeants et le manque de perspectives.

Seul un gouverneur hors sol pouvait croire à une Banque de France composée uniquement de cadres...



2. Imposer des mobilités aux assistant-e-s pour changer de niveau : un scandale que la CGT combattra !



Au lieu de se contenter simplement d'organiser de nouveaux recrutements et d'écourter les délais de passage de la promotion interne pour des personnels qui montrent pourtant tous les jours leur engagement, la Direction s'attaque à un de leurs droits : celui de rester aussi longtemps qu'ils ou elles le souhaitent à un poste...

Les assistant-e-s recruté-e-s à partir de 2022 seront soumis-es à mobilité contrainte pour accéder aux niveaux 3 et 4 ! Pour faire passer la pilule, la Direction promet que cette nouvelle contrainte ne concernera que les nouveaux entrants : vieille stratégie que celle de diviser pour engager des réformes dégradant les conditions de travail et d'emploi.

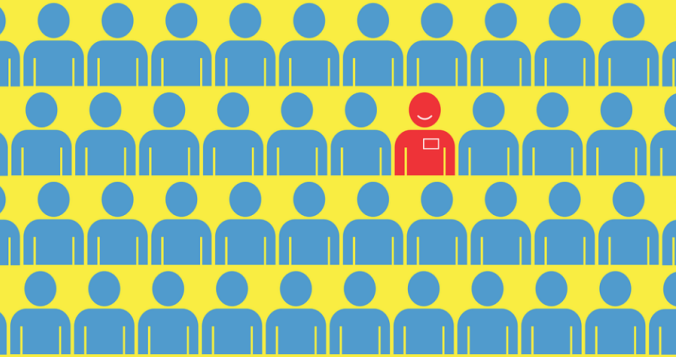
Qui peut sérieusement croire que dans 10 ou 20 ans, les services RH différencieront les assistant-e-s recruté-e-s en 2021 et celles et ceux arrivé-e-s en 2022 ? ou même en 2015 ? Pour ne pas bloquer la carrière des nouveaux recrutés, la rotation sur les postes devra concerner tous les assistants.

La réalité, c'est que ces clauses de mobilité vont peu à peu s'imposer à toutes et tous, et cela d'autant plus facilement que les commissions paritaires ont été affaiblies.

PROJET « VALORISER LES ASSISTANTS »

La CGT s'oppose à toute clause de mobilité relative aux assistant-e-s pour progresser dans la carrière. Elle revendique le renforcement du rôle des commissions paritaires afin de garantir des déroulements de carrières équitables pour toutes et tous.

3. Stratégie 2024 : des concours annuels et un accès à la promotion interne plus rapide pour les assistant-e-s - nécessaire mais insuffisant.



Il était devenu intenable pour la Direction de ne plus ouvrir de concours d'assistant-e-s et de ne pas raccourcir l'accès à la promotion interne, elle a donc annoncé :

- La réouverture de concours d'assistant-e-s organisés annuellement, au niveau national mais aussi régional ;
- L'accès accéléré à la promotion interne vers cadre.

La CGT revendique ces deux mesures depuis longtemps, mais seuls, et sous la forme présentée ces projets de la Direction ne sont pas les bonnes réponses aux besoins réels des services et des personnels.

Les concours régionaux et les recrutements locaux associés vont en effet bloquer les demandes de mutations, dont l'organisation actuelle est déjà contestable.

Par ailleurs, **l'accès plus rapide à la promotion interne est une mesure à généraliser d'urgence à toutes les catégories de Personnel**, alors que de nombreux collègues, dont certains sont sur des postes considérés comme « faisant fonction », réalisent dès à présent des travaux d'une catégorie supérieure à la leur. La régularisation de leur situation par la promotion correspondante doit être actée automatiquement et le plus rapidement possible !

LA CGT REVENDIQUE

- La pérennité des recrutements d'assistant-e-s par concours, l'arrêt des recrutements dans le cadre contractuel ainsi que la mise en place de dispositifs spécifiques d'accès au cadre titulaire pour les ex-alternant-e-s et CDD ;
- Une revalorisation des indices des assistants ;
- Un accès à la promotion interne après 5 ans pour toutes les catégories ;
- La mise en place de commissions d'avancement pour les franchissements d'étapes de tous les agents contractuels et la possibilité d'intégrer le cadre titulaire pour les contractuels ;
- Un système de gestion des mutations transparent et la généralisation de l'indemnité forfaitaire de mobilité (IFM) des cadres aux assistant-e-s ;
- La reconnaissance immédiate des « faisant fonction » et des qualifications par un dispositif spécifique qui régulariserait les situations.

ACCORD PRÉVOYANCE

ENFIN UN ACCORD COLLECTIF ET DES COTISATIONS PRISES EN CHARGE A 100% PAR LA BANQUE !

L'exigence d'un contrat collectif de Prévoyance lourde pris en charge par l'employeur était portée par la CGT de longue date !

Tout au long des négociations de 2020 sur la complémentaire santé et en CSE Central face au Gouverneur la CGT l'a affirmé : « L'absence de contrat collectif obligatoire de prévoyance financé par l'employeur à la Banque de France c'est le moyen-âge ! Il est inadmissible que la rémunération des agents en cas de maladie ne soit pas garantie dans cette Institution, quelle que soit la durée et la nature de la maladie ! ».

L'unité syndicale sur ce thème a permis d'obtenir l'accord d'entreprise qui cadre le contrat.

Le Gouverneur a cependant conditionné son financement à la fermeture de la banque du Personnel, GESCCO, que la CGT et ses élus de Poitiers ont dénoncé avec force.

Tous les syndicats ont insisté pour que le Gouverneur tienne son engagement de consacrer les « économies » liées à la fermeture de GESCCO (9,4 millions de coûts directs annuels) à la politique sociale, et en particulier au financement de la Prévoyance comme annoncé. La CGT a fermement rappelé qu'au-delà des budgets, **la fermeture de GESCCO allait se traduire dans la durée par une perte de services pour tous les agents** et de liens avec l'Institution pour les retraité-e-s, largement oublié-e-s dans la stratégie de nos dirigeants.



FOCUS SUR LE CONTRAT PREVOYANCE

Nature du contrat - collectif obligatoire pour tous les agents (contractuels et titulaires) ;

Mise en place du contrat - Janvier 2023 ;

Financement des cotisations - 100% par l'employeur (coût de 10,6 millions annuels)

Garanties - elles viennent en complément de celles qui existent déjà au sein de l'Institution en termes de risque décès, incapacité et invalidité qui sont donc améliorées :

Décès du salarié actif - combiner capital et rente sera possible. Capital = 200% du salaire brut de référence (SBR) qui comprend la plupart des primes.

Rente conjoint - 30% du SBR jusqu'à âge légal de liquidation de la retraite du conjoint.

Rente éducation par enfant à charge jusqu'à 28 ans, sans limite d'âge pour les enfants en situation de handicap équivalente à 12% du SBR.

Incapacité - maintien partiel de la rémunération à épuisement des droits à 100% (plein traitement) = 80% du SBR.

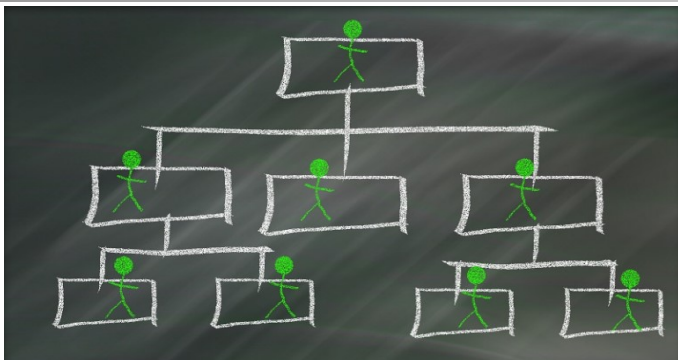
Invalidité de type 2ème et 3ème catégorie de la sécurité sociale - Maintien partiel de la rémunération (âge limite = âge légal de liquidation de la retraite) à hauteur de 80% du SBR.

Au-delà des prestations liées à ce contrat et comme cela existe dans la plupart des grandes entreprises, afin d'éviter les ruptures de rémunération la CGT continue à revendiquer la mise en place de la subrogation pour tous les salariés quel que soit leur statut, la prise en charge du jour de carence et un volet dépendance de la Prévoyance lourde.

Toutes les organisations syndicales ont salué la conclusion de cette négociation et ont signé l'accord d'entreprise correspondant.

La CGT rappelle cependant que cela ne peut se substituer à de véritables augmentations générales des salaires et des pensions, plus que jamais justifiées au regard des pertes de pouvoir d'achat comme celles liées aux coûts croissants de l'énergie.

ACCORD GESTION DE L'EMPLOI ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP)



Après une réforme des carrières désastreuse, des promotions internes données au compte-goutte, après la généralisation des agents « faisant-fonction » qui occupent des postes d'une catégorie supérieure à la leur et le gel des indices, la négociation d'un accord GEPP aurait dû être enfin l'occasion de valoriser les qualifications et le travail des agents : Il n'en a rien été. L'accord GEPP est une suite de phrases creuses qui n'engage nullement la Banque, dans le jargon DGRH c'est un accord cadre.

Le seul intérêt de ce nouvel accord GEPP et la raison pour laquelle il a été signé par l'ensemble des organisations syndicales est qu'il contient un « accord séniors ».

L'accord prévoit la possibilité pour les agents de s'autofinancer un départ anticipé de la Banque. Pour cela, un agent doit accepter de recevoir une partie de son salaire tout en travaillant à plein temps pour ensuite ne plus venir travailler tout en étant rémunéré à temps partiel.

Alors que les carrières s'allongent, que la souffrance au travail est de plus en plus présente au sein de la Banque de France, il était essentiel d'offrir cette

option aux agents qui le souhaitent.

À noter qu'un agent qui opte pour un départ anticipé peut financer le différentiel de rémunération par le CET. De la même manière, il est possible de cotiser à taux plein. Dans ce cas, seule la part salariale est à la charge de l'agent.

Enfin, le CET peut être utilisé à la suite d'un temps partiel sénior à la condition que cet usage n'entraîne pas « de majoration au sens de l'article 33 du règlement des retraites pour les agents titulaires ou de l'article L.351-1-2 du code de la sécurité sociale pour les agents contractuels » (de surcote).

b) Formules envisagées

A. Régime de travail à 80 % rémunéré à 90 % : trois options possibles

- Formule classique exerçable sur une durée maximale de 3 ans (4 ans pour les TH).
- Formule avec possibilité de cessation anticipée d'activité (CAA) de 8 mois (10 mois pour les TH) : 28 mois (38 mois pour les TH) travaillés à 100 % rémunérés à 90 %, les 8 mois (10 mois pour les TH) restants étant non travaillés mais rémunérés à 90 % ; cette formule s'inscrit nécessairement sur une période de 3 ans (4 ans pour les TH).
- Formule avec possibilité de CAA de 6 mois (8 mois pour les TH) : 12 mois (16 mois pour les TH) travaillés à 100 % rémunérés à 90 %, les 6 mois (8 mois pour les TH) restants étant non travaillés mais rémunérés à 90 %. Cette formule s'inscrit nécessairement sur une période de 18 mois (24 mois pour les TH).

B. Régime de travail à 50 % rémunéré à 60 % : trois options possibles

Dans le régime de travail à 50 %, le temps partiel peut être exercé sur 2 semaines, uniquement sur la base de 2 jours / 3 jours.

- Formule classique exerçable sur une durée maximale de 3 ans (4 ans pour les TH)
- Formule avec possibilité de cessation anticipée d'activité de 12 mois (18 mois pour les TH) : 12 mois (18 mois pour les TH) travaillés à 100 % et rémunérés à 60 % et 12 mois en CAA (18 mois pour les TH), le temps non travaillé étant rémunéré à 60 % ; cette formule s'inscrit nécessairement sur une période de 2 ans (3 ans pour les TH).
- Formule avec possibilité de cessation anticipée d'activité de 18 mois (24 mois pour les TH) : 18 mois travaillés à 100 % (24 mois pour les TH) rémunérés à 60 % et 18 mois en CAA (24 mois pour les TH), le temps non travaillé étant rémunéré à 60 % ; cette formule s'inscrit nécessairement sur une période de 3 ans (4 ans pour les TH).

ACCORD FORMATION

N'hésitez pas à vous faire financer des formations !

Tous les agents disposent d'un compte personnel de formation. Ce compte est alimenté par l'employeur à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € (800 euros avec un plafond à 8000 euros pour les agents ayant un diplôme équivalent au brevet).

L'utilisation de ce compte relève de l'initiative du salarié et peut servir à financer des formations sans lien avec le travail.

La Banque peut participer au financement d'une formation dans le cas où celle-ci entrerait en résonance avec les priorités de formation qu'elle a définies.



LIENS UTILES + QR CODES

[Accéder au compte CPF](#) [Accord formation](#)

[Accord GEPP](#)

[Accord prévoyance](#)



SE SYNDIQUER A LA CGT

NE RESTEZ PAS ISOLÉ !

Nous traversons actuellement une période de profondes transformations. Les bouleversements qu'elles engendrent pèsent sur notre quotidien, sur nos conditions de travail, interrogent notre avenir.

Les méthodes choisies par la Banque pour les imposer nous donnent souvent le sentiment d'être impuissant.e.s.

Comment intervenir sur les choix qui nous touchent directement?

Comment agir pour maîtriser notre avenir?

La réponse n'est pas simple. Une chose est sûre, chacun.e d'entre nous détient une part de la solution. Beaucoup dépend de ce que nous sommes capables de faire ensemble pour que notre avis soit entendu, que les revendications élaborées ensemble trouvent une issue positive.

La CGT s'ouvre à toutes celles et tous ceux qui souhaitent faire avancer les choses : vous y avez toute votre place, la CGT c'est une somme de différences unies pour défendre les intérêts individuels et collectifs des agents de la Banque quel que soit leur statut ou leur catégorie et pour gagner des avancées ENSEMBLE !

**REJOIGNEZ LA CGT SYNDICAT NUMÉRO 1
À LA BANQUE DE FRANCE**



Pour être plus forts ensemble, j'adhère à la CGT !

La cotisation syndicale ouvre droit à un crédit d'impôt de 66% des sommes versées chaque année

NOM PRÉNOM

SERVICE

CODE UA TEMPS DE TRAVAIL %

GRADE INDICE

A RENVoyer À

✉ Syndicat CGT - RE2-1647