

## ACTUALITÉS BDF

### BON RETOUR À TOUTES ET À TOUS !

La CGT et ses militant.e.s expriment leur solidarité à tous les collègues malades, qui l'ont été ou dont un proche l'a été pendant cette période de pandémie et aussi à toutes celles et ceux qui ont été éprouvés moralement par cette crise sanitaire qui dure maintenant depuis plus d'un an.

Alors que les statistiques sanitaires sont rassurantes au sein de l'Institution comme au niveau national, ils sont heureux de revoir les collègues sur site.

➡ **9 JUIN** - tous les agents qui le souhaitent peuvent revenir sur site jusqu'à 3 jours ;

➡ **14 JUIN** - tous les agents auront l'obligation de revenir au moins une fois par semaine sur site à l'exception des collègues isolés pour raison médicale ;

➡ **5 JUILLET** - tous les agents qui le souhaitent pourront revenir jusqu'à 5 jours sur site et auront l'obligation de venir au moins 2 jours sur site ;

➡ **13 SEPTEMBRE - Retour à la normale** : les nouvelles dispositions de l'accord télétravail, signé par la CGT, permettant jusque 3 jours de télétravail s'appliqueront : ce sera la fin du régime particulier lié au confinement.

Si la Direction est à ce stade dans l'attente de la définition du nouveau protocole national avant d'autoriser les moments de convivialité, elle confirme que le rendez-vous à la rentrée, obtenu par la CGT, pour discuter des indemnités nécessaires suite à plus d'un an de télétravail obligatoire aura bien lieu.

Notre syndicat a rappelé que la prime concernant les travailleuses et les travailleurs dits « de seconde ligne » présents sur site du fait de leur activité, évoquée par la ministre du travail, faisait également partie de ses revendications fortes.

### NÉGOCIATIONS SALARIALES 2021

Les négociations salariales débuteront le 25 Juin, cette date a été communiquée en Comité Social et Économique Central (CSEC) après maintes interventions de la CGT sur la nécessité d'ouvrir des négociations afin d'augmenter les salaires et les pensions.

Nos revendications sont très claires :

➡ **5% d'augmentation générale du point d'indice et des pensions**, Compte tenu de la disette salariale imposée depuis près de 15 ans aux agents de l'Institution et à ses retraités ;

➡ **Une revalorisation de la valeur des 100 premiers indices à hauteur de 1200 euros par an** soit une augmentation forfaitaire pour tous les agents de 100 euros par mois en plus de la revalorisation indiciaire, ce qui favorise les bas salaires) ;

➡ **Une augmentation significative des primes de sujétion** ;

➡ **Une augmentation sensible de la Prestation Bénévole de Logement pour tous les agents** ;

➡ **Une prise en charge des frais de télétravail** à minima au niveau du « plafond URSSAF » de 10 euros par mois (pour une journée de télétravail par semaine) ;

➡ **L'augmentation du niveau de l'abondement au plan d'épargne d'entreprise (PEE)** au plafond maximum défini par la sécurité sociale (3 290 € en 2020 / 1200 € à la Banque actuellement).

Après les réformes calamiteuses des carrières et du paritarisme dont les effets délétères se font sentir un peu plus chaque année, il est anormal que l'investissement des agents de la Banque et leurs qualifications ne soient pas justement reconnus.

Cet investissement du personnel a été exceptionnel et exemplaire durant la crise sanitaire alors même que





les conditions d'exercice de nos missions étaient particulièrement complexes : cela doit être reconnu de manière tangible et pas que par des mots !

La CGT a obtenu qu'un dispositif spécifique soit discuté à la rentrée prochaine, permettant la prise en compte de la technicité et des qualifications des agents « faisant fonction » qui assument une activité dévolue à une catégorie de personnel supérieure à la leur (des opérateurs sur monnaie fiduciaire réalisant des travaux d'assistants par exemple)

Nous participerons à toutes ces négociations en contribuant à l'unité syndicale et en appelant à votre mobilisation active pour qu'elles soient les plus fructueuses possible. D'ores et déjà, nous pouvons vous annoncer que **le 22 juin sera une grande journée interprofessionnelle de grève et de manifestation.**

### INTÉRESSEMENT

Le projet d'avenant à l'accord d'intéressement est finalisé. **La CGT, signataire du dernier accord triennal d'intéressement, qui a permis une augmentation significative de la part de masse salariale** (passage de 3% à 4% de la masse salariale) dédiée à l'intéressement, a été particulièrement active et vigilante lors de ces négociations. À titre d'exemple, la Direction avait notamment défini un objectif inatteignable relatif au « *nombre de formations à l'authentification des billets, dont l'authentification à distance* » en prévoyant 21 800 actions de ce type. Inacceptable pour la CGT car cela aurait réduit le montant de l'intéressement versé à chaque agent !

L'intersyndicale a, dans l'unité, dénoncé cet objectif, qui a ainsi été réduit à 9 000, ce qui est une bonne chose. L'avenant complet sera prochainement soumis à la signature des organisations syndicales



L'avenant complet sera prochainement soumis à la signature des organisations syndicales

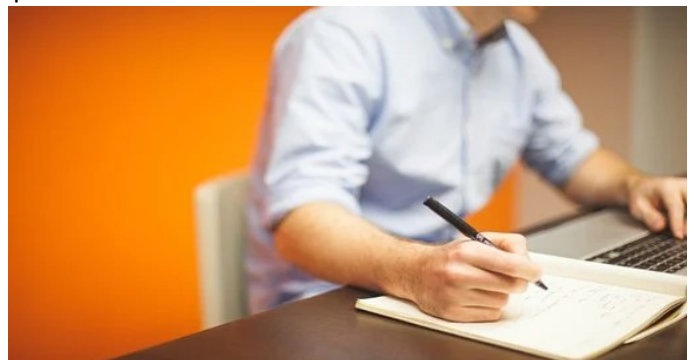
### GEPP

**Le projet d'accord dit de GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels) présenté par la Banque pour le moment manque cruellement d'ambition.**

Le projet d'accord se résume à affirmer de grands principes sans effets réels sur la carrière des agents.

**La CGT souhaite par cet accord obtenir de la direction une véritable reconnaissance des qualifications des agents.**

À titre d'illustration, voici quelques propositions que nous portons : identification des « faisant fonction » et promotion automatique, effet immédiat et automatique des certifications sur la rémunération, mise en place d'un accord seniors ambitieux, reclassement obligatoire des agents déclarés inaptes à leurs postes...



### PRÉVOYANCE

**Enfin un contrat collectif de Prévoyance lourde obligatoire financé par l'employeur !**

Revendiquée de longue date par la CGT, la mise en place d'un contrat de Prévoyance financé par l'Institution, permettant pour l'ensemble de ses salariés de compenser les pertes de salaire en cas de maladie et d'assurer les risques d'invalidité et de décès sera négociée dans les semaines qui viennent (d'ici fin juin).

Ce nouveau contrat collectif obligatoire ne remettra pas en cause les dispositifs qui existent à la Banque dans ce domaine, ni bien sûr les contrats individuels facultatifs souscrits par les salariés.

**Notre objectif est d'obtenir une protection systématique complète bénéficiant à tous les salariés quel que soit leur statut, dont les cotisations seraient financées à 100% par l'employeur.**

Nous n'oublions pas l'engagement du Gouverneur de financer cette Prévoyance avec les économies liées à la fermeture de GESCCO, la banque du Personnel, que nous avons combattue.

Ainsi, ce sont 15 millions d'euros annuels qui doivent revenir aux salariés.

## AVIS INTERSYNDICAL - BILAN SOCIAL

Lors du CSE central du 31 mai et 1<sup>er</sup> juin, le Gouverneur de la Banque a présenté le bilan social. Nous vous reproduisons ci-dessous l'avis unanime des syndicats relatif à l'évolution de l'emploi.

Les données du bilan social sont symptomatiques des orientations stratégiques de la direction de la Banque. Elles vont une fois de plus décourager les agents et envoient un signal négatif quant à la vision que la direction a du service public rendu par la Banque.

Tout d'abord, le bilan social reflète votre volonté de réduire encore et toujours les effectifs, fragilisant la capacité de la Banque de France à remplir ses missions. En cinq ans, les effectifs ont diminué d'un tiers passant de 13 629 en 2015 à 10 794. Cela représente 9 535 EATP. Ce chiffre est nettement en dessous de la cible que vous vous étiez fixée avec *Ambition 2020* de 9720 EATP.

Du point de vue de nos 4 organisations syndicales, ces réductions d'effectif à marche forcée exposent le personnel à la montée des risques psychosociaux à tous les échelons de la Banque. Alors même que les services envoient des signaux d'alertes forts car dans de nombreuses unités les agents ne sont plus assez nombreux pour remplir correctement leurs missions, alors que le pays pourrait connaître un taux de chômage record dans les mois et années à venir du fait de la crise sanitaire et économique, alors que nos missions sont d'autant plus essentielles que le pays est en crise, nous dénonçons le choix de continuer à réduire les effectifs, choix dangereux pour l'équilibre de la Banque, au plan social comme au plan des missions.

Les chiffres montrent l'affaiblissement du recrutement par concours, avec un recours croissant aux contractuels, bien au-delà des besoins liés à des compétences techniques. L'effet de ciseaux est massif : les effectifs de la Banque de France baissent fortement, le nombre de contractuels augmente à même proportion. Nous ne partageons pas cette stratégie visant à généraliser au sein de l'institution un statut globalement moins protecteur, promouvant une négociation de plus en plus individuelle des conditions d'embauche et de travail.

Rappelons que les contractuels ne disposent pas de commissions d'avancement paritaires, ils ont une rémunération bien plus individualisée qui ne répond à aucune règle d'avancement officiel, ce qui génère de la complexité, mais aussi des fractures au sein du personnel.

Le recours important à des salariés extérieurs, lui aussi en nette augmentation en 2020, procède de la même logique.

Les élus du personnel souhaitent que la Banque de France recrute en fonction des besoins des métiers et par voie de concours sauf exception. Afin d'améliorer les conditions d'accueil des jeunes générations, nous demandons la mise en place d'un véritable accord sénior dont le contenu doit aller au-delà des négociations de 2019 qui n'avait pas abouti. Cet accord devrait permettre d'une part un transfert de connaissances par tuilage et d'autre part une meilleure transition vers la retraite.

Par ailleurs, l'ambition de la direction de la Banque en matière de promotion interne reste très insuffisante. À peine une cinquantaine d'agents ont bénéficié en 2020 d'une promotion interne. Quand on connaît l'investissement des agents de la Banque, le nombre de plus en plus important de « faisant fonction », un tel chiffre reste bien modeste. Les salariés ne s'y trompent pas ; dans le dernier baromètre BVA, 64% des agents considèrent que les possibilités d'évolution à la Banque de France ne sont pas satisfaisantes.

Enfin, l'écart salarial entre les femmes et les hommes restent important : 11% une fois l'effet des temps partiels corrigés. La lenteur à laquelle cet écart se réduit montre que le gouvernement de la Banque n'a pas une politique volontariste pour atteindre l'égalité professionnelle rapidement.

Tous ces éléments montrent que les agents sont d'abord vus par la direction de la Banque comme des coûts plutôt que comme des producteurs de richesses et des garants d'un service public de qualité et de proximité pour la population.

La période est difficile pour nos concitoyens et la Banque devrait être renforcée plutôt qu'affaiblie.

**Dans ces conditions, les élus du personnel donneront un avis négatif unanime sur le bilan social.**



**Finallement, ce CSE Central a aussi été l'occasion pour l'employeur d'annoncer la fin des effets du PSE 2018-2019 au sein du réseau de caisses qui s'est traduit au final par 17 licenciements !**



À la Banque de France, un PSE (2018-2019) en chasse un autre (plan caisse phase 1), qui sera lui-même chassé par le prochain (plan caisse phase 2). Cet enchaînement de PSE constitue une forme de maltraitance institutionnelle, d'autant plus que les mesures d'accompagnement sont insuffisantes de manière générale et en particulier au regard des moyens de la Banque de France.

Pour rappel, le PSE 2018-2019 qui se clôt a été validé par accord tacite de la DIRRECTE, fait rarissime qui en dit long sur la médiocrité des mesures d'accompagnement. Les agents du réseau et du fiduciaire n'arrivent plus à se projeter, ils souffrent de plus en plus de cette succession de plans, de la gestion calamiteuse du secteur fiduciaire par la Direction et des incertitudes qu'elle génère.

## 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.

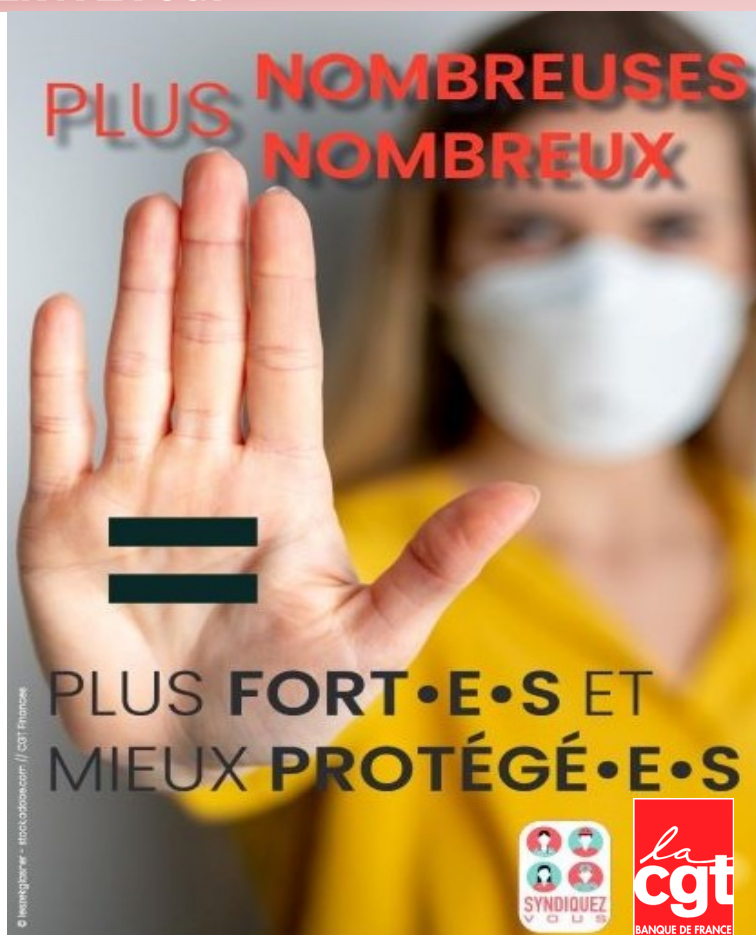
**Comment intervenir sur les choix qui nous touchent directement?**

**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 NUMERO 1  
A 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	<input type="text"/>	PRÉNOM	<input type="text"/>
SERVICE	<input type="text"/>		
CODE UA	<input type="text"/>	TEMPS DE TRAVAIL	<input type="text"/> %
GRADE	<input type="text"/>	INDICE	<input type="text"/>

A RENVoyer à

✉ Syndicat CGT - PE2-1617