

Comité Central d'Entreprise des 13 et 14 février 2018 Avis et votes des élus

*La séance du mardi 13 février 2018 est ouverte à 14h05,
sous la présidence du Sous-Gouverneur Denis Beau.*

Présents :

CFDT : M. Legrand
CFE-CGC : Mme Dhaussy (RS CCE), M. Kersuzan, M. Lucas, Mme Renault, Mme Roche-Ramondy
CFTC : Mme Arsivaud, M. Bonnefille, Mme Chagneaud, M. Rollin (RS CCE)
CGT : Mme Guillotin, Mme Rouchy (RS CCE)
FO : Mme Audy-Koob, M. Delpouy (RS CCE), M. Manry
SNABF-Solidaires : M. Billebault, M. Chagourin, M. Champion, M. Chauvet, M. Chevin, M. Cloastre, M. Dorléans, M. Felio,
Mme Golfetto, Mme Henner-Leroy, M. Huet, Mme Mazzocchi, M. Paris, M. Pedelahore-Hau,
Mme Pitorson (RS CCE), M. Sarre, M. Stumpp

Votants :

CFDT : M. Legrand
CFE-CGC : M. Kersuzan, M. Lucas, Mme Renault
CFTC : Mme Arsivaud, Mme Chagneaud
CGT : Mme Guillotin
FO : Mme Audy-Koob
SNABF-Solidaires : M. Chagourin, M. Chauvet, M. Cloastre, M. Chevin, M. Dorléans, M. Felio, Mme Golfetto,
Mme Henner-Leroy, M. Paris, M. Sarre, M. Stumpp

Absents excusés :

CFDT : Mme Bessière
CFE-CGC : M. Binaud, M. Fauvelet, M. Fugardo, M. Place, Mme Zava-Duval
CGT : M Vaure
SNABF-Solidaires : M. Banasiak, Mme Portemer, M. Wandzel
SYNDICA'M : Mme Odry-Durand

Paris, le 26 janvier 2018

**Ordre du jour
du CCE extraordinaire des 13 et 14 février 2018**

1. Concept de SPP :

1.1 Information et consultation sur les évolutions du périmètre du projet concept des SPP (recueil d'avis)

1.2 Information sur l'avancement du déploiement du projet concept de SPP

2. Projet Paris La Courneuve

2.1 Information et consultation sur le projet d'organisation fonctionnelle du site de Paris La Courneuve (recueil d'avis) :

- Nouveau Centre Fiduciaire
- Services à l'économie et autres activités

2.2 Information et consultation sur le projet d'organisation de la sureté/sécurité de PLC et le recrutement des équipes assurant la sécurité (recueil d'avis)

3. Information et consultation sur le projet de modifications du statut du personnel liées à la réforme de la carrière des agents cadres et du paritarisme (recueil d'avis)

4. Information et consultation sur le projet de réforme de l'évaluation (Action 23) et de l'évaluation des cadres supérieurs (ECS) (recueil d'avis)

5. Information et consultation sur le projet de partenariat avec Informatique Caisse des Dépôts et Consignations (ICDC) pour la délivrance de services informatiques (recueil d'avis)

Le Secrétaire,



Loïc DORLEANS

Le Président,



Denis BEAU

1

- ❖ **Point 1.1 – Information et consultation sur les évolutions du périmètre du projet concept des SPP (recueil d’avis)**
- ❖ **Point 1.2 – Information sur l’avancement du déploiement du projet concept de SPP**

- **Avis commun intersyndical CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SNABF-Solidaires, lu par Loïc Dorléans :**

Tout comme les agents, nous ne nous sommes jamais opposés aux déménagements visant à intégrer des locaux plus fonctionnels et moins coûteux que des locaux historiques difficiles à agencer.

Nous avons donné un avis défavorable au projet initial, le dimensionnement des locaux réduisant de fait le nombre d’agents au détriment des activités dévolues aux succursales départementales et à la qualité des missions de service public de proximité, inévitablement altérée par le traitement délocalisé de la majorité des dossiers, éloigné des usagers et mis en œuvre sans connaissance approfondie du tissu économique local.

Un peu plus de deux ans plus tard cela se confirme, la Banque de France se retire des territoires et n’y conserve qu’une présence réduite, dans le cadre d’une organisation préjudiciable aux citoyens mais aussi aux agents du réseau, contraints de travailler soit dans des centres de traitement partagés, soit dans de petites unités qui assureront avec le plus grand mal la présence de place avec un effectif dérisoire rendant difficile le travail quotidien.

Alors que la démotivation et la souffrance au travail s’étendent en même temps que les futures SPP et les unités infra-départementales perdent des effectifs, les bureaux s’avèrent trop grands pour la poignée d’agents qui y restera. Le projet initial de déménagement dans de nouveaux locaux de préférence loués, était assorti d’un cahier des charges élaboré en pseudo concertation pour aboutir à un « concept SPP » de 250 m² de plain-pied, seulement voilà, les locaux adéquats ne sont pas faciles à trouver dans les villes moyennes concernées et la direction fait aujourd’hui le choix d’assouplir le concept en rognant sur l’aménagement :

- Suppression de la zone de pré-accueil remplacée par un sas thermique,
- Suppression d’un des 2 confidentiels,
- Réduction de la taille de la salle de réunion,
- Utilisation possible du confidentiel par des agents en sureffectif provisoire.

De fait Ambitions 2020 se heurte à la vraie vie et la communication rassurante de nos dirigeants sur la visibilité de l’Institution dans les territoires tombe à plat. La réduction de la taille des futurs locaux met en danger l’exercice des missions et va dégrader les conditions de travail des salariés.

Pour répondre à la nécessité du renforcement du sentiment d’appartenance exprimé par certains « acteurs locaux de la transformation » on privilégie l’affichage, avec un écran diffusant des informations sur les missions de la Banque ou une frise chronologique, au détriment d’un véritable projet ambitieux dans lequel les agents du service public que nous sommes tous se reconnaîtraient. Au sein des succursales de présence de place et des antennes de proximité, les agents vivent de plus en plus des « conflits de valeurs », se sentant trahis par nos dirigeants et écrasés par le rouleau compresseur "Ambitions 2020".

Le document qui nous est fourni fait une présentation séduisante des nouveaux locaux, mettant en avant leur apparence et le confort qui en découlerait. Il oublie cependant que l'utilisation de matériaux écologiques contenant notamment le moins possible de COV (Composés Volatils Organiques) néfastes à la santé des agents et des usagers y contribuerait principalement, tout en étant en parfaite adéquation avec le plan RSE de la Banque.

Au moment où les très mauvais résultats de l'enquête RPS sont enfin connus, nous alertons le chef d'entreprise sur les conséquences de ce projet.

Nous ne pouvons en effet que lui rappeler son obligation de résultat en matière de santé au travail et lui demander de ne pas rajouter au malaise de ces personnels en réduisant leurs espaces de travail. Beaucoup de ces agents sont désabusés après avoir été partie prenante de la démarche participative et à ce jour, dans la droite ligne de cette dernière, ils n'ont semble-t-il été ni consultés ni même seulement informés des changements envisagés.

Compte tenu de ces éléments, les élus CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SNABF Solidaires donnent un avis défavorable au projet d'évolution du périmètre du projet de concept de SPP.

Votes des élus :

- Favorable : 0
- Défavorables : 19 (CFDT 1, CFE-CGC 3, CFTC 2, CGT 1, FO 1, SNABF-Solidaires 11)
- Abstention : 0

La séance est suspendue à 16h05 et reprise à 16h25

❖ **Point 2.1 - Information et consultation sur le projet d'organisation fonctionnelle du site de Paris La Courneuve (recueil d'avis) :**

- **Nouveau centre fiduciaire**
- **Services à l'économie et autres activités**

- **Déclaration intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SNABF-Solidaires, lue par Loïc Dorléans :**

Paris La Courneuve s'annonce comme un site d'une configuration totalement inédite dans notre entreprise.

Au-delà du Centre Fiduciaire, la Banque a décidé d'héberger des fonctions habituellement dissociées : tertiaire, et unité du réseau accueillant du public, ce qui va complexifier considérablement la sécurisation de l'ensemble du site.

Nous refusons depuis le début de ce projet le terme de « simple » transfert d'activités du centre fiduciaire de Paris et de la succursale départementale de Seine-Saint-Denis. D'ailleurs, le site de la Courneuve n'est pas dans la zone d'emploi de Paris donc on ne peut pas parler de transfert.

À moins de 3 mois des premiers déménagements envisagés, les représentants du personnel restent dans le flou le plus total sur des éléments d'organisation au sens large (horaires, effectifs, ergonomie, fonctionnement de chaque activité...).

Sur le papier, ce projet est un modèle d'ingénierie mais quand sera-t-il du fonctionnement dans la réalité ?

Les facteurs humains n'ont pas été correctement pris en compte : accès au site, collectif de travail, conditions de travail

Après deux expertises lancées par le CHSCT Paris, la DGRH a oublié de consulter à nouveau les représentants du Personnel sur ce dossier... dans ce contexte, les élus et représentants syndicaux unanimes, refusent d'émettre un avis.

❖ **Point 2.2 - Information et consultation sur le projet d'organisation de la sureté/sécurité de PLC et le recrutement des équipes assurant la sécurité (recueil d'avis)**

- **Déclaration intersyndicale CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SNABF-Solidaires, lue par Loïc Dorléans :**

En l'absence de consultation des IRP locales ; sans précision sur l'organisation des plannings d'équipe et au regard des risques liés à la présence d'une personne seule au PCS en période non ouvrée, les élus et représentants syndicaux unanimes, refusent d'émettre un avis.

La séance est suspendue à 18h35

*La séance est reprise le mercredi 14 février 2018 à 9h,
sous la présidence du Sous-Gouverneur Denis Beau.*

Présents :

CFDT : M. Legrand
CFE-CGC : Mme Dhaussy (RS CCE), M. Lucas, Mme Renault
CFTC : Mme Arsivaud, M. Bonnefille, Mme Chagneaud, M. Rollin (RS CCE)
CGT : Mme Guillotin, M. Prud'hommeau (RS CCE)
FO : Mme Audy-Koob, M. Delpouy (RS CCE), M. Manry
SNABF-Solidaires : M. Billebault, M. Chagourin, M. Champion, M. Chauvet, M. Chevin, M. Cloastre, M. Dorléans, M. Felio,
Mme Golfetto, Mme Henner-Leroy, M. Huet, Mme Mazzocchi, M. Paris, M. Pedelahore-Hau,
Mme Pitorson (RS CCE), M. Sarre, M. Stumpp

Votants :

CFDT : M. Legrand
CFE-CGC : M. Lucas, Mme Renault
CFTC : Mme Arsivaud, Mme Chagnaud
CGT : Mme Guillotin
FO : Mme Audy-Koob
SNABF-Solidaires : M. Chagourin, M. Champion, M. Chauvet, M. Cloastre, M. Chevin, M. Dorléans, M. Felio, Mme Golfetto,
Mme Henner-Leroy, M. Paris, M. Sarre, M. Stumpp

Absents excusés :

CFDT : Mme Bessière
CFE-CGC : M. Binaud, M. Fauvelet, M. Fugaro, M. Kersuzan, M. Place, Mme Roche-Ramondy, Mme Zava-Duval
CGT : M Vaure
SNABF-Solidaires : M. Banasiak, Mme Portemer, M. Wandzel
SYNDICA'M : Mme Odry-Durand

❖ **Déclaration d'ouverture CFE-CGC, CFTC, CGT, FO, SNABF-Solidaires sur la mutuelle SMCC, lue par Sophie Pitorson :**

La Banque a confirmé la résiliation des contrats complémentaire santé signés avec la SMCC. L'information à tous les agents actifs et retraités couverts par les contrats collectifs a été faite par courrier dernièrement.

Ces courriers indiquent que ce qui a conduit la Banque à cette décision est un désaccord sur les augmentations des cotisations, mettant en cause la SMCC. Nous connaissons tous ici les dispositions actuelles, puisqu'elles ont été largement exposées dans cette instance, et explicitées aux agents dans la lettre d'information adressée l'an dernier. Il suffit de comparer les deux lettres.

Les Organisations syndicales FO, CFTC, CGT, CFE-CGC et SNABF Solidaires ne comprennent pas la stratégie qui a mené la Banque à dénoncer ce contrat et nous réitérons aujourd'hui notre demande faite en commission du personnel, que le cabinet conseil EPS, choisi par la Banque pour assurer le suivi de l'accord d'entreprise émette au plus vite un avis d'expert sur ce désaccord tarifaire et surtout sur l'intérêt financier qu'ont les agents, comme le laisse penser la Banque, à remettre en cause les évolutions tarifaires d'aujourd'hui au profit d'une nouvelle mise en concurrence par un appel d'offres mené à la va-vite dans les mois à venir.

Nous réaffirmons aujourd'hui notre attachement profond à offrir aux salariés de la Banque de France actifs et retraités les meilleurs prestations au meilleur coût et nous vous rappelons les engagements que vous avez pris envers le Personnel via l'Accord d'entreprise relatif au dispositif de Couverture Complémentaire Santé de 2009 amendé plusieurs fois jusqu'à 2015.

❖ **Seconde déclaration d'ouverture CGT et SNABF-Solidaires sur la situation de la filiale papeterie EUROPAFI, lue par Alexandre Prud'homme :**

Il y a bientôt un an, lors du Comité Central d'Entreprise du 1er mars 2017, le Secrétaire du CE de la Papeterie EUROPAFI avait été invité à la séance pour le point relatif au projet Refondation. Il avait profité de cette invitation pour faire un point sur la situation de la Papeterie, l'avancée des travaux et le contexte social. Une déclaration avait donc été lue, déclaration qui avait suscité pas mal d'émoi notamment pour le Directeur Général de la Fabrication des Billets à cette date, M. LACOURREGE.

Lors de la séance de Comité d'Entreprise EUROPAFI qui avait suivi, un débat avait eu lieu sur ce point, autour des remarques faites par notre Direction concernant la mise en péril de la crédibilité d'EUROPAFI vis-à-vis des autorités de la Banque, plus clairement les élus avaient bien senti le malaise provoqué par les termes du texte lu en CCE et il leur était alors reproché d'être dans le « tableau noir » et dans l'exagération.

Depuis presque un an, nous nous sommes finalement rendu compte que la déclaration du 1er mars 2017 ne contenait aucune contre-vérité et que bien au contraire, ce qui avait été évoqué à l'époque trouve tout son sens aujourd'hui.

Concernant la nouvelle Machine à Papier 3 Formats par exemple, comment aurait-on pu croire qu'en quelques semaines celle-ci serait en vitesse de croisière et produirait le papier nécessaire au plan de charge prévu sans aucun aléa relatif au démarrage normal d'une installation nouvelle ? Personne et certainement pas nous. En effet, les contraintes techniques induites par l'importance des travaux et par l'installation de nouvelles technologies étaient à prévoir et nous payons aujourd'hui le manque d'anticipation de nos Dirigeants.

Le résultat, à ce jour, est le fonctionnement en mode dégradé de la M3F suite à de nombreux problèmes techniques et le maintien en fonctionnement de la MAP2 jusqu'à la fin de l'année 2018 (arrêt initialement prévue fin 2017). Avec comme conséquence première la perte de commandes initialement prévues dans le plan de charge 2018.

Le Personnel, qui s'est beaucoup investi depuis des mois afin que les installations puissent fonctionner en temps et en heure subit une pression inquiétante aujourd'hui, le climat au sein des ateliers est déplorable, et les conditions de travail sont inadmissibles. Pire encore, ce personnel qui le mériterait pourtant ne voit pas l'ombre d'une reconnaissance même orale... La gestion du personnel, l'organisation, la formation et la reconnaissance sont loin d'être à la hauteur des enjeux.

Nous avons prévenu il y a un an d'un risque croissant d'accidents du travail, et il s'avère la aussi que nous avons malheureusement raison. La pression incessante autour des machines, le mauvais fonctionnement de celles-ci, certaines installations n'étant pas encore opérationnelles font que nous avons eu dernièrement plusieurs accidents du travail dont certains graves. À ce jour nous déplorons 6 accidents du travail avec arrêt pour l'année 2017.

Malgré un droit d'alerte pour « danger grave et imminent » à la nouvelle Machine à Papier M3F, la venue de l'Inspecteur du travail, un droit de retrait à l'atelier ouvreuse de balles de coton, le déclenchement d'une enquête du CHSCT concernant un accident grave à la M3F, la sécurité des agents ne semble pas être une priorité de nos dirigeants.

Associé à tout cela, et comme nous l'avions également évoqué par le passé, les salariés d'EUROPAPI, dont les conditions d'emploi sont au plus bas de la Convention Collective des Papiers, Cartons et Cellulose, dotés pour certains d'entre eux d'une expérience industrielle confirmée, ont du mal à comprendre le management, l'organisation et la façon de faire de nos Dirigeants. Pour preuve lors de la présentation, au cours de la dernière séance de Comité d'Entreprise, de la grille salariale EUROPAPI, les échelons 1 et 2 du niveau 1 sont en dessous du SMIC et l'échelon 3 de ce même niveau est à la valeur du SMIC. On est loin de la présentation faite des grilles de rémunérations lors des « groupes de travail » qui ont précédé la mise en place de la filialisation de la Papeterie.

De plus, le manque de formation est évident et tout ça n'est pas digne en regard au montant des investissements fait à la Papeterie. Cela génère des dysfonctionnements au sein des équipes et de la tension entre les agents.

Les effectifs ont également été sous-estimés et nous sommes aujourd'hui dans une situation extrêmement préoccupante. Nous ne comprenons pas que la Banque de France, qui a investi plus de 70 millions d'euros à EUROPAPI ne se donne pas tous les

moyens humains pour que ce projet de grande ampleur aboutisse. À ce jour pour un effectif cible de 260 agents il y a en plus 13 intérimaires (4 à la Coupeuse, 4 à la Gestion des Flux, 3 à l'Accueil, 1 au Bureau d'Étude et 1 au Service Pompier) et de la sous-traitance au chargement du coton (2 agents Médiaco). De plus au moins 2 départs sont annoncés au Service Pompier (remplacement prévu par des intérimaires) et EUROPAFI prévoit la création de 3 postes à l'Atelier Formaire et 1 poste de Maitrise Finition. Il faut donc revoir la politique de recrutement pour qu'EUROPAFI mène à bien sa mission qu'il lui a été confié. Recrutement de plusieurs dizaines d'effectifs répartis dans les ateliers et services.

Nous déplorons depuis quelques mois des départs de salariés d'EUROPAFI vers d'autres entreprises plus attractives (à ce jour 5 départs sur les 8 derniers mois : 1 nouvel embauché lors de la période d'essais, 1 à l'Accueil, 1 à la Coupeuse, 1 à la Mécanique et 1 contremaître à l'Électricité) et le discours de la Direction qui tend à dire que les conditions d'emploi correspondent à ce qui se fait localement ne tient plus.

Les effectifs, les salaires pratiqués et les conditions d'emploi de manière générale ne sont pas en adéquation avec l'envergure du projet.

Nous sommes une entreprise où le turnover doit être maîtrisé, et quand nous voyons le nombre d'intérimaires qui augmentent pour certaines activités primordiales notamment au PCS en plus des 2 agents SECURITAS et les démissions récentes, nous nous devons d'alerter le Gouvernement de la Banque de France et la Direction d'EUROPAFI.

Les élus de la Papeterie de Vic le Comte demandent officiellement la tenue d'un CE Extraordinaire dans les plus brefs délais, en présence du Président d'EUROPAFI afin de pouvoir évoquer dans le détail la situation problématique de l'usine qui, si elle ne s'arrange pas, nous emmène vers de graves problèmes sociaux, de sécurité, d'accidents du travail et de productivité. Nous invitons aussi les Secrétaires Généraux des Syndicats qui voudront bien s'intéresser à la situation de la Papeterie.

Nous demandons que les élus du CCE soit informés de la suite donnée à la demande de CE Extra et que le Comité de groupe soit réuni rapidement

❖ **Point 3 – Information et consultation sur le projet de modifications du statut du personnel liées à la réforme de la carrière des agents cadres et du paritarisme (recueil d'avis)**

Avis :

• **Avis CFE-CGC, lu par Laurence Dhaussy :**

La CFE-CGC a donné un avis favorable à la réforme de la carrière des cadres lors du CCE de décembre dernier. Par ce vote, elle a voulu montrer au gouvernement de la Banque que les cadres s'inscrivaient dans la volonté de modernisation de la Banque, y compris au niveau de la gestion RH.

Afin d'atténuer les incidences négatives du changement sur les carrières des agents en place, la CFE-CGC a obtenu, au prix d'âpres négociations, pour les plus pénalisés, quelques mesures compensatoires sur les toutes prochaines années. Peu de choses, mais au moins permettre aux cadres les plus investis et s'étant engagés dans des

process de promotion, pour lesquels, on change les règles du jeu sans préavis, d'atténuer la perte du principe du raccordement à l'ancienneté totale. Ces mesures avaient pour but, et la banque a communiqué au personnel selon ces termes, « de permettre aux agents ayant bénéficié de promotion interne d'atteindre le niveau auquel ils auraient pu prétendre dans le système actuel du fait du raccordement à l'ancienneté totale ».

Nous avons cru la Banque de bonne foi ; ces mesures transitoires ayant certes un coût mais tellement faible eu égard aux enjeux liés à l'engagement des cadres dans la période de fortes transformations que nous traversons !

Aujourd'hui, nous avons la désagréable impression d'avoir été floués par une transcription dans les textes où nombre de conditions restrictives supplémentaires ont été ajoutées dans le seul but de limiter le nombre d'agents bénéficiaires de ces mesures transitoires. Nous contestons à la fois la méthode et le fond. Rappelons que les mesures transitoires ne concernent que quelques dizaines de cadres représentant moins de 10% des cadres.

Exclure aujourd'hui les cadres ayant accédé à la catégorie en choisissant de passer le concours externe de rédacteur par exemple pour ne pas attendre de longues années avant d'être éligibles aux dispositifs de promotion interne de type passerelle ou dossier plus jury, et affirmer qu'ils n'ont pas fait de promotion interne est plus que contestable.

Quand on appartient à une entreprise et qu'on change de catégorie, si ce n'est pas de la promotion interne, qu'est-ce que c'est ?

La définition telle que nous l'entendons a d'ailleurs été confirmée par notre ancien DGRH il y a quelques mois à peine et consignée dans un verbatim du CE Paris. Mais là aussi, comme dans d'autres dossiers très récents et pas plus tard qu'hier encore, cette parole est balayée d'un revers de main.

Que vaut donc la parole de nos dirigeants dans les instances ?

Par ailleurs, la Banque s'est engagée à donner de la visibilité sur les aspects qualitatifs des carrières : règles de mobilité, parcours de carrière, conditions d'emploi....A ce stade, excepté une réunion exploratoire en décembre, nous ne voyons rien venir si ce n'est des initiatives locales brutales envers nos collègues : perte du statut de cadre autonome, pression pour signer des engagements écrits de stationnement sur certains postes, avancements compromis sur des postes jugés trop peu consistants...

Nous ne sommes pas loin de la rupture du contrat de confiance et de telles méthodes risquent de produire des effets bien défavorables sur l'engagement des cadres au service des projets de transformation de la Banque.

La CFE-CGC demande expressément à la Banque d'engager dans les prochaines semaines les discussions promises et de revenir à une gestion des cadres basée sur des principes clairement énoncés comme vous vous y êtes engagé hier monsieur le Gouverneur : postes éligibles au statut de cadres autonomes, publications des offres de postes et des affectations, règles de mobilité et d'avancement entre autres...

Compte tenu de ces déconvenues sur la rédaction des textes résultant des négociations, de la non-visibilité sur la mise à jour de nombreuses DR, de l'attente des discussions sur les aspects qualitatifs, la CFE-CGC émet un avis défavorable sur cette consultation.

- **Avis commun CFDT, CFTC, CGT, FO et SNABF-Solidaires, lu par Jean-Pierre Rollin :**

Le CCE est consulté ce jour sur les modifications statutaires rendues nécessaires par la réforme des carrières des cadres et celle du paritarisme, que vous avez toutes deux décidé. Les élus tiennent à rappeler que nous aurions pu, si nous avions traité l'ensemble de ces réformes en même temps, nous éviter de revenir sur ce dossier à plusieurs reprises durant ces deux dernières années.

Il convient, pour aborder cette consultation de distinguer, d'une part, la transposition par écrit de ces réformes avec la rédaction de nouveaux articles : la forme et d'autre part, les implications induites par ces changements statutaires : le fond.

Sur la forme, la retranscription de la réforme des carrières tout comme celle du paritarisme, est fidèle aux résolutions prises par la Banque à l'issue du dialogue social. Les modifications statutaires qui sont soumises à la consultation des élus du CCE, après 2 commissions du personnel sans réelles marges de négociation, retranscrivent donc ces évolutions. La simplification souhaitée par la Banque dans le déroulement de carrière du personnel, se traduit par un allègement du statut rendant sa lecture plus facile.

Sur le fond, il n'en demeure pas moins qu'à la date du 1^{er} janvier prochain, date d'entrée en vigueur de ce nouveau statut, les personnels en place subiront un ralentissement de leur déroulement de carrière entraînant une dégradation de leur niveau de rémunération dans la durée et donc une perte de pouvoir d'achat. Par ailleurs, la fin de carrière devenant hypothétique, ils pourront également subir une minoration de leur retraite induite par la suppression de la carrière minimum garantie. Pour les élus, ces éléments peuvent être qualifiés de modifications essentielles du contrat de travail. Dans n'importe quelle entreprise, une réforme de cette ampleur avec de telles conséquences serait compensée. Dès la présentation du projet, nous avons revendiqué cette compensation. Mais rien de cela à la Banque de France. Au contraire même, la promesse de reprise régulière de négociations salariales fructueuses en contrepartie reste tout à fait hypothétique. Concernant le paritarisme, au-delà de l'ensemble des revendications des organisations syndicales pour lesquelles vous n'avez pas souhaité répondre favorablement - à l'instar des commissions paritaires d'avancement des non-cadres qui arrivent bien trop tard, la fongibilité des quotas ou encore la possibilité de consulter les dossiers des agents cadres retenus au 1^{er} tour - la réforme proposée est avant tout un recul de la protection des agents. De plus, vous nous demandez de rendre un avis alors même que nous n'avons pas connaissance de l'ensemble des décisions réglementaires telle que celle régissant le fonctionnement des commissions d'avancement.

Enfin, les modifications effectuées à la hâte lors de la dernière commission du personnel à ce sujet ont une nouvelle fois montré la légèreté avec laquelle le gouvernement de la Banque traite les droits des salariés.

Dans ces circonstances, les élus et les représentants syndicaux CFDT, CFTC, CGT, FO et SNABF-Solidaires émettent un avis défavorable.

Votes des élus :

- Favorable : 0
- Défavorables : 19 (CFDT 1, CFE-CGC 2, CFTC 2, CGT 1, FO 1, SNABF-Solidaires 12)
- Abstention : 0

❖ **Point 5 – Information et consultation sur le projet de partenariat avec Informatique Caisse des Dépôts et Consignations (ICDC) pour la délivrance de services informatiques (recueil d’avis)**

- **Déclaration commune CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SNABF-Solidaires, lue par Loïc Dorléans :**

Les élus du CCE sont consultés ce jour sur un projet qui n’a pas été présenté aux instances locales avant de nous parvenir. En ce qui concerne le libellé du dossier exposé, nous vous rappelons qu’il ne peut pas nous mener à exprimer un avis puisqu’il s’agit de la première présentation du sujet. Ce semblant de dialogue social est inacceptable alors même qu’il s’agit d’un projet structurant pour une activité sensible.

Ce partenariat démarre mal s’il faut déjà en accélérer le calendrier uniquement pour que la CDC ne soit pas piégée par l’échéance d’un contrat avec l’un de ses prestataires !

Nous avons toujours encouragé la consolidation des infrastructures informatiques et la fourniture de services à divers clients afin de garantir l’avenir de la DIT. Néanmoins, encore une fois, nous avons le sentiment que ce projet constitue une fuite en avant pour une Direction dont la dernière réorganisation date de moins d’un an et qui peine à consolider ses activités et ses équipes.

La stratégie de rapprochement avec la Caisse des Dépôts n’est pas nouvelle : un GIE existe déjà pour les paiements de masse. ICDC est déjà un regroupement entre CDC et d’autres entités, pourquoi faut-il rajouter un montage juridique supplémentaire ? Nous souhaitons que la Direction des Services Juridiques explique aux élus l’orientation prise sur ce projet.

Par ailleurs, la stratégie comptable avancée nous semble étonnante : nous aimerions que la Direction Financière nous explique comment elle va gérer la ventilation et la refacturation des frais.

Pour toutes ces raisons, les Organisations Syndicales unanimes refusent de rendre un avis aujourd’hui et attendent que vous leur communiquiez les éléments complémentaires demandés et procédez aux consultations des CE et CHSCT concernés. Par ailleurs, nous souhaitons obtenir les éléments de consultations des IRP d’ICDC sur ce projet.

❖ **Point 4 – Information et consultation sur le projet de réforme de l'évaluation (Action 23¹) et de l'évaluation des cadres supérieurs (ECS) (recueil d'avis)**

- **Avis commun intersyndical CFTD, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO et SNABF-Solidaires, lu par Loïc Dorléans :**

Le CCE est consulté une nouvelle fois sur une réforme de l'évaluation du personnel. Il faut bien reconnaître que les « réformettes » s'enchaînent et les collaborateurs s'y perdent un peu mais c'est peut-être aussi le but recherché par la Banque Mise en place de l'entretien professionnel, passage à un seul évaluateur, concaténation des formulaires..... Tout ceci pour aboutir à des résultats d'enquête de satisfaction à l'automne dernier qui en disent long sur l'incompréhension et les dérives du dispositif :

- 1/3 des agents ne savent pas s'ils sont interclassés
- La moitié trouve la procédure moins efficace
- Une réforme faite dans l'urgence avec des outils non adaptés
- Opacité du processus d'avancement et d'attribution des CDR

Alors quoi de neuf cette fois-ci ?

- Une autoévaluation préalable à l'entretien que toutes les organisations syndicales ont rejetée car c'est un exercice délicat pour l'agent qui ne sait pas forcément quoi mettre en valeur et qui surtout oriente dès le départ l'entretien avec le manager. L'incitation à préparer son entretien, avec des questionnaires guidés comme jusqu'à présent atteignait tout à fait l'objectif visant à permettre à l'évalué de prendre du recul par rapport à son activité et ses résultats. Rendre la rubrique optionnelle conduira les agents à s'interroger sur l'opportunité de la remplir ; ce qui est pire encore !
- Une évaluation très centrée sur les réalisations de l'année et les objectifs à atteindre, qui laisse trop peu de place à la manière de réaliser son travail, sur un horizon plus long, et sur les compétences mises en œuvre. Au final, une évaluation très factuelle par le manager de proximité dont nous doutons de son impact sur les processus d'avancement. En effet, le manager de proximité est souvent bien loin des centres de décision sur ces sujets et peinent à faire remonter son appréciation.

Cet exercice formel est bien loin de répondre à l'objectif de l'action 23 d'Ambitions 2020 devant donner des leviers de management au manager de proximité. De plus, il ne prend pas de manière efficace la réelle mesure du travail matriciel et en mode projet qui progresse dans tous les domaines.

Ce toilettage de l'évaluation nous semble donc bien peu ambitieux, d'une part, et surtout mal articulé avec les profondes modifications de la gestion des carrières et du paritarisme, d'autre part. Nous voyons poindre la dérive d'un entretien d'évaluation dont le but sera tout au plus d'attribuer un CDR mais qui ne jouera plus aucun rôle dans le processus de carrière.

¹ Action 23 du plan Ambitions 2020 :

faire des évaluations de véritables leviers de management et les confier au seul cadre de niveau N+1 (sauf décision du DG vers le N+2), en renforçant le contenu des rubriques actuelles, et la formation de tous les managers pour assurer des pratiques homogènes

Que dire également sur l'entretien professionnel qui s'efface petit à petit alors qu'il devrait tenir une place majeure dans notre environnement de transformation ? Ne vaudrait-il pas mieux en espacer la fréquence mais en faire un échange porteur de sens pour l'agent, faisant le lien entre ses compétences, ses souhaits d'évolution et la gestion prévisionnelle des emplois et compétences de l'entreprise ?

Quant à l'évaluation des cadres supérieurs, grâce à l'entrée de la Banque dans l'ère du digital, elle devrait bientôt être dématérialisée ! C'est une belle avancée !

Au final, un projet mal pensé, mal articulé avec les réformes RH en cours et l'évolution des modes de travail, limité à un bilan de l'année entre l'évalué et son manager qui risque fort de revenir très vite en débat ou alors de tomber complètement en désuétude, et conduit les élus à formuler un avis unanimement défavorable.

Votes des élus :

- Favorable : 0
- Défavorables : 19 (CFDT 1, CFE-CGC 2, CFTC 2, CGT 1, FO 1, SNABF-Solidaires 12)
- Abstention : 0

La séance du CCE est close à 12h55.

Le Secrétaire du CCE

Loïc DORLEANS