

COMPTE RENDU CCE DES 23 ET 24 JUIN 2011

DECLARATION PREALABLE INTERSYNDICALE SUR LES EFFECTIFS

Depuis de nombreux mois, les représentants du personnel attirent l'attention des dirigeants de la Banque sur une réalité génératrice de fortes tensions dans l'entreprise : les services sont soumis à une pression insupportable du fait de la hausse des tâches à accomplir sans que les moyens correspondants soient disponibles. C'est vrai, par exemple, dans le réseau en raison, notamment, de la hausse du nombre des ménages surendettés et des conséquences de la loi Lagarde.

Depuis quelques semaines, la situation s'est aggravée jusqu'à atteindre un seuil de rupture. Dans certains cas, cela commence à déboucher sur des conflits sociaux. Dans beaucoup d'autres – et peut-être est-ce plus grave – la désespérance l'emporte, et les agents réagissent par la démotivation, parfois par des actes d'exaspération. Laisser se dégrader encore la situation serait prendre un risque majeur du point de vue des risques psycho-sociaux.

Le recours à des sociétés de travail temporaire ne peut constituer une véritable solution à une situation qui a un caractère durable.

Aussi les élus et représentants du personnel considèrent-ils qu'il est urgent de prendre des mesures à la hauteur des besoins en effectifs et en qualifications dans le réseau :

- anticiper la forte baisse des effectifs qu'entraîneront les départs en retraite massifs attendus entre 2015 et 2025 : lancer une politique de recrutements de jeunes agents en prenant en compte les besoins réels de chaque unité ;
- augmenter sensiblement, dès cette année, les embauches de personnel titulaire dans toutes les catégories et dans toutes les régions ;
- ouvrir aux salariés des sociétés d'intérim la possibilité de préparer gratuitement le concours de secrétaire comptable avec les moyens de la DFC ;
- élargir significativement les contingents de la promotion interne dès cette année.

Les élus et représentants du personnel ont considéré qu'il n'était pas acceptable d'attendre plus longtemps. Aussi demandent-ils que des réponses soient apportées à ces demandes dès cette séance du CCE.

Réponse du Gouverneur Redouin : les trois premiers points de l'ordre du jour sont des éléments de réponses apportées par la Banque. Contrairement aux craintes exprimées par les organisations syndicales et les élus il y a 10 ans sur la pérennité du réseau et des activités, en dehors du cœur de métier d'une banque centrale, force est de constater que les activités n'ont pas périclitées au contraire et que la Banque a acquis une plus grande marge de manœuvre dans sa gestion financière. Mais il faut être en mesure de réaliser des économies de gestion et cela se fera en recherchant les meilleures organisations permettant d'atteindre les objectifs. La Banque a besoin d'accroître la qualification de son personnel, au travers de recrutements et d'accompagnement des agents déjà en poste.

POINT 1 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR L'EVOLUTION DE L'ORGANISATION DES SERVICES ENTREPRISES DU RESEAU

Avis du SNABF Solidaires :

Il est vrai que le métier 10 s'est complexifié depuis plusieurs années et le sera plus encore dès janvier 2012, tout particulièrement avec le défaut bâlois.

Après une période au cours de laquelle la polyvalence était la règle, la Banque a expérimenté le front et back office. Le SNABF Solidaires n'était pas favorable à cette expérimentation.

Cette expérimentation portant sur 25 unités (représentant 20 régions) a démarré en 2008 pour s'achever aujourd'hui.

Le bilan, que nous réclamions depuis de nombreux mois, est en demie teinte puisque dès 2010, les règles initiales de séparation des activités ont été aménagées :

- pour faciliter les échanges entre front et back office,
- pour introduire de la souplesse dans le degré de spécialisation des agents.

Mais aujourd'hui, la spécialisation ne saurait devenir un dogme.

Dans le même temps, la direction des entreprises prône une approche en « dominante » : relations externes, analyse financière et attribution de la cotation, gestion et qualité des bases de données.

Nous savons que la taille des secrétariats économiques et leur volume d'activités influent sur l'organisation en trois pôles distincts. La souplesse (polyvalence), comme l'hyperspécialisation, sont dans certains cas inévitables.

Si la spécialisation est retenue, le SNABF Solidaires demande que le parcours soit clairement défini dans le temps. Cela doit se faire dans le cadre de l'entretien de formation et doit être formalisé dans le CREF qui en découle.

A ce jour, la juxtaposition des nouvelles applications informatiques (ABIL, GERICO, ASCOTT) tendent à une dématérialisation des dossiers d'entreprises, mais il n'y a pas de réduction en termes de charge de travail. Bien au contraire, l'analyse des dossiers nécessite un travail de plus en plus fouillé, le niveau d'exigence sur la qualité de la cotation s'étant accru. D'ailleurs, la direction des entreprises en convient : ASCOTT n'a pas pour but de faire des gains de productivité mais vise le qualitatif.

Nous avons pris acte que le nombre d'entretiens de cotation réalisés par agent n'est pas un critère déterminant pour fixer le niveau de professionnalisation des agents.

Cela amène à parler des outils de pilotage.

S'ils sont inexistant, officiellement, à ce jour, leur mise en place aura le mérite d'homogénéiser les pratiques.

Le suivi de l'activité par tableaux de bord est une bonne pratique, ce sont les dérives dans leur utilisation finale qui sont néfastes.

En effet, ces outils de pilotage ne doivent pas servir, comme c'est le cas à ce jour pour le surendettement et la caisse, à mesurer les performances individuelles de chaque agent, avec toutes les conséquences négatives qui en découlent (détérioration des conditions de travail, mal être au travail, stress).

Le SNABF Solidaires a toujours dénoncé cette course au quantitatif qui se fait au détriment du qualitatif.

Pour ce qui concerne, la fonction de DDRPE, elle ne doit pas servir de variable d'ajustement des effectifs d'encadrement. Cette fonction revêt une réelle importance, elle permet de garder le contact indispensable avec les entreprises. C'est une présence de place indispensable.

Le SNABF Solidaires restera vigilant à ce que la création d'un tel poste s'accompagne d'une création de poste supplémentaire (et non par simple transfert de poste d'une unité à l'autre).

En ce qui concerne la mise en place de cette nouvelle organisation, qui ne doit pas se faire dans la précipitation (puisque délai jusqu'au printemps 2012), nous prenons acte qu'elle doit prendre effet à l'issue d'une concertation participative au sein de chaque unité, entre les agents concernés et les managers.

Nous espérons que la pratique sera conforme à la théorie.

Que l'espace de liberté qui est laissé à chaque unité soit vraiment utilisé et que les directeurs, tant départementaux que régionaux, n'imposent pas leur propre vision.

Bien évidemment, les instances représentatives locales (CHSCT et CE), lors de leur consultation, devront disposer de toutes les données nécessaires afin de pouvoir délivrer valablement leur avis.

En conséquence le SNABF Solidaires prend acte de ce projet de réorganisation des services entreprises du réseau et espère que les effectifs nécessaires y seront dévolus.

M. Jullien a insisté sur la nécessité de renforcer la spécialisation, qui devient incontournable et s'inscrit dans un parcours professionnel.

Le rôle du DDRPE doit s'insérer dans l'activité du service des entreprises. Un tel poste, s'il est créé, doit s'inscrire pour une durée minimum de trois ans. La suppression du poste ne prendra effet qu'au départ du cadre occupant la fonction.

Pour la DGRH, il convient de réfléchir à l'organisation du service avant de parler de renfort d'effectifs.

M. Jullien a rappelé que le calcul des effectifs dans les services des entreprises se faisait sur une base inchangée depuis le PAIT, soit 1,2 jours/agent par bilan.

Réponse de la DGRH à la question de la CES sur la reconstitution d'une brigade d'intérim nationale :

La réflexion aujourd'hui va plutôt dans le sens de **brigades régionales d'intérim** à la place des brigades interrégionales. Le but est d'avoir une plus grande souplesse en ayant des intérimaires au plus près du terrain. Il n'est pas exclu que cette démarche puisse également concerner la catégorie cadres.

M. Peyret a également rappelé l'anticipation des départs attendus dans les prochaines années en augmentant de façon significative le nombre de postes ouverts pour les **concours 2011** :

- 250 pour secrétaires comptables
- 50 pour adjoints de direction.

Les affectations de secrétaires comptables se feront sur les postes libérés à l'issue des mutations consécutives à l'affichage national d'offres de postes, puis sur les postes n'ayant pas trouvé de candidat en interne.

Vote : 4 pour (CGC) - 6 contre (CGT) – 10 abstentions (CFDT- FO - SNABF Solidaires)

POINT 2 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DE DEPLACEMENT DE MACHINES DE TRI AU SEIN DU RESEAU DES CAISSES

Avis intersyndical CFDT-CFTC-CGT-FO-SNABF Solidaires :

Ce projet de déplacement des machines de tri aurait dû, à notre sens, faire l'objet dans un premier temps d'une information du CCE et dans un deuxième temps d'une consultation du CCE après avis des CE et CHSCT. Même si nous restons convaincus que l'activité doit être traitée sur place, par rapport aux éléments en notre possession, si techniquement ces déplacements ne sembleraient pas poser de problèmes particuliers, il n'en n'est pas de même sur les conséquences en matière d'effectif et de conditions de travail. Concernant les effectifs, l'expérience nous amène à la plus grande prudence ayant constaté à maintes reprises des écarts significatifs entre les prévisions et la réalité du terrain. Ce ne sont pas les nombreuses tensions sur les effectifs dans un nombre non négligeable d'unités qui viendront contredire ce constat. Sur les conditions de travail, nous ne sommes pas en mesure d'émettre un avis motivé en l'absence de consultation des CE et CHSCT.

En conséquence, les Élus et représentants syndicaux CFDT, CFTC, CGT, FO et SNABF du Comité Central d'Entreprise émettent un avis défavorable.

L'avis délivré portait sur le déplacement des machines et non par sur l'impact sur les effectifs. La CGC a délivré un avis favorable.

La Banque a refusé de déconnecter l'information de la consultation en ce qui concerne l'impact sur les effectifs, unité par unité. Seule l'approche globale est mise en débat.

Pour le SNABF Solidaires la consultation des instances représentatives du personnel, en l'occurrence CHSCT puis CE, est tout à fait normal, il ne saurait être question de les priver de leurs prérogatives mais les présidents de ces instances seront-ils en mesure d'apporter des réponses aux élus sur le volet gestion des ressources humaines ?

M. Jullien a insisté sur le côté global de la démarche : impossible selon lui de faire des modifications qui rendraient le projet irréalisable.

Aucun déplacement notable de matériel de tri n'a eu lieu depuis 2007, les déplacements prévus permettront aux caisses concernées de retrouver leur capacité de tri (200 000 paquets concernés).

Le renouvellement du parc ne se fera pas avant 2015, au mieux.

M. Peyret entend apporter une réponse à la problématique plus large des effectifs dans le réseau de caisse :

- organisation dans 2 à 3 mois d'un examen, pour recruter des agents de caisse, ouvert exclusivement aux agents de surveillance ;
- enveloppe de 10 à 15 postes.

POINT 3 – INFORMATION SUR LE PROJET DE NOUVEAU CENTRE FIDUCIAIRE DANS LE NORD

Les objectifs du projet sont : accroître les capacités de réception, délivrance, stockage et tri des valeurs, renforcer la robustesse en matière fiduciaire, améliorer les conditions de travail, renforcer le niveau de service aux clients institutionnels.

La caisse d'Avignon est la dernière caisse conçue selon « l'ancien modèle ».

Pour ce nouveau centre, la Banque entend partir des solutions techniques puis le bâtiment sera construit autour.

Le modèle retenu dans le Nord devrait être identique au futur centre de la région parisienne.

Des tests d'équipements utilisés pour la manipulation et le déplacement des valeurs sont en cours à Roubaix.

Une partie de ses outils sera utilisable dans les projets de réorganisation des caisses de Toulouse et de Marseille.

Pour le grand sud-ouest : la construction de la caisse de Nantes sera proche du modèle de Roubaix. S'agissant de Rennes, il s'agira de reconcevoir la succursale.

Impact de ce nouveau centre fiduciaire sur les caisses d'Arras et de Calais :

- Arras sera sûrement impacté, notamment en raison de la proximité du NCF ;
- la caisse de Calais a un fonctionnement autonome, son activité ne devrait pas diminuer.

Toutes les questions relatives au transport, à la restauration, aux horaires de travail, seront étudiées ultérieurement en étroite collaboration avec les agents.

POINT 4 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA REFORME DU PROCESSUS D’EVALUATION DES AGENTS

La Banque s’est appuyée sur les recommandations de l’Observatoire de la Santé au Travail pour concevoir cette réforme. Les groupes de travail et les commissions du personnel consacrés à ce dossier ont permis de faire évoluer le projet, en prenant en compte les remarques des organisations syndicales.

Le but primordial de la réforme est de favoriser le dialogue entre évalués et évaluateurs, ainsi que d’alléger les procédures administratives en les regroupant sur un seul document. Le temps consacré à l’évaluation ne doit pas se trouver réduit pour autant.

Avis du SNABF Solidaires :

Il s’agit ici encore d’un allègement des procédures administratives, qui, en soi, est une bonne chose et qui entre notamment dans le cadre de la prévention des RPS si la qualité des évaluations n’en pâtit pas.

En effet, depuis de nombreuses années notre organisation syndicale dénonce les dysfonctionnements des évaluations.

Le projet présenté vise à améliorer la qualité du dialogue entre évalués et évaluateurs. Encore faut-il que les évaluateurs et évalués puissent davantage y consacrer du temps. Car l’évaluation est un acte majeur de management et donc essentiel pour la carrière de tout agent. Jusque là notre avis serait plutôt positif.

Mais nous refusons l’introduction des compléments de rémunération dans le processus d’évaluation même si cela pourrait améliorer la transparence dans sa distribution. Le SNABF Solidaires continue de s’opposer à tout principe de complément individuel de rémunération nuisant au collectif de travail, dégradant donc les conditions du travail.

Le SNABF Solidaires restera très vigilant lors de la prochaine campagne d’évaluation et lors des commissions d’avancement afin de défendre les agents face aux nouvelles dérives qui découleront de l’introduction des compléments de rémunération dans les évaluations annuelles.

Le SNABF Solidaires émettra un avis défavorable.

Vote : 5 pour (CGC-CFDT) – 14 contre (CGT-FO-SNABF Solidaires)

POINT 5 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LE PROJET DEMATRH

Au CCE d’avril, les élus ont été informés et devaient être consultés en fin d’année. Mais pour pouvoir lancer le projet informatique, la Banque a besoin de consulter les instances sociales.

Depuis le mois d’avril, la DGRH a repris l’attache des pôles RH et des secrétariats pour évaluer au mieux l’allègement de la charge de travail relative à la gestion des temps : 70 % du temps de travail des 100 EATP.

Résultats : une réduction de 70 EATP (au lieu des 30 prévus initialement).

Le déploiement du portail entraînera une surcharge temporaire de travail estimée à 8,5 EATP (soit 1,8 % de l’effectif des pôles RH et Secrétariats).

Puis deux nouvelles fonctions seront dévolues aux pôles RH ce qui nécessitera un renfort des effectifs :

- 9 EATP pour rôle de référent espace RH
- 8 EATP pour prendre en charge un rôle de point d’entrée des agents au regard de leurs questions sur les droits à la retraite et l’organisation de leur fin de carrière. Soit 1/4 d’EATP par pôle RH pour 35 pôles.

In fine, il est prévu une réduction de 50 EATP à l’horizon fin 2012-début 2013.

La prochaine phase de la consultation est prévue en décembre et portera sur la concrétisation du projet.

Avis du SNABF Solidaires

Le SNABF Solidaires prend acte de la mise en place de la dématérialisation des processus ressources humaines. Cette automatisation a notamment pour objectif de permettre aux managers de dégager in fine davantage de temps sur leur fonction de management. Les économies réalisées en volume d’impression ne sont pas négligeables sur l’environnement, c’est un point qu’il faut souligner.

Même si ce projet va dans le bon sens, c’est-à-dire la simplification des tâches administratives liées à la fonction RH et permettre aux agents l’accès direct à l’ensemble des informations les concernant, nous appelons les réserves suivantes :

- *Un report de la charge de travail vers les agents qui sera donc une activité « annexe » non comptabilisée dans CASAC comme beaucoup d’autres,*
- *La surcharge de travail liée à la montée en charge du projet nous semble sous-estimée,*
- *L’impact sur les effectifs est imprécis et peut encore être modifié.*

Nous serons très attentifs sur la formation indispensable à la mise en place d’un nouvel outil informatique à disposition des agents.

Au final, le projet présenté est trop flou. Les conséquences en termes d'effectifs d'organisation et de conditions de travail ne sont pas précisées.

C'est pourquoi, en attendant la prochaine information et consultation planifiée sur ce projet lors du prochain CCE de décembre, le SNABF Solidaires émettra une abstention.

Résultat du vote : 7 contre (CGT-FO) – 13 abstentions (CGC-CFDT-SNABF Solidaires)

POINT 6 – DEPENSES SOCIALES

M. Cescon a rappelé que l'objectif était d'obtenir une enveloppe globale d'effectifs mise à disposition des CE et du CCE correspondant à 1.5 % des effectifs totaux de la Banque à fin 2011.

En conséquence, et en l'absence d'accord entre les gestionnaires, la Banque propose sa répartition des 195.5 EATP entre les CE, le CCE, la FASBF, la FAABF et la CPBF.

Le SNABF Solidaires et FO ont renouvelé leur proposition de répartition présentée à la commission du personnel du 10 juin. D'autant que cette proposition prend en compte les besoins exprimés par chaque gestionnaire de comité d'établissement. Il a été rappelé que la cible devait être atteinte au 31 décembre et que nous avons encore quelques mois devant nous pour parvenir à un accord.

M. Peyret a acté la date du 31 décembre 2011 pour donner les moyens aux gestionnaires de faire évoluer les lignes. D'ici là, il y aura lieu de faire preuve de souplesse dans la gestion des effectifs détachés, y compris la possibilité de fragmenter les détachements et de détachements à mi-temps sur le poste de secrétaire de CE, pour la période restant à courir.

Il a proposé la création d'un groupe de travail technique pour donner la possibilité au CCE et aux CE d'utiliser les moyens de communication modernes : intranet, internet. Cela pourra conduire à une réévaluation des effectifs nécessaires entre CE et CCE.

Il n'y a aucune opposition sur ces dispositions. La répartition définitive des effectifs par CE est reportée au comité central d'entreprise de décembre.

POINT 7 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LES PROJETS D'ACCORD RELATIFS A LA CREATION DE L'UNAGECIF

Avis intersyndical

Les Élus du Comité Central d'Entreprise et les représentants des Organisations Syndicales prennent acte du Compte rendu de la Commission Formation qui s'est tenue le 16 juin 2011.

La réforme de la Formation engagée qui s'est notamment fixée pour objectif de réduire le nombre des OPCA a incité les partenaires sociaux fondateurs et gestionnaires des 4 AGECEF d'entreprises publiques (Agecef IEG, RATP, SNCF et Banque de France) à engager une démarche de regroupement (démarche en cela encouragée par les Pouvoirs Publics) afin de demander un agrément pour une nouvelle structure commune à compter du 1er janvier 2012.

Ils notent avec satisfaction la forte mobilisation de l'ensemble des partenaires sociaux des 4 structures actuelles, soutenu en cela par leurs Conseils d'Administration Paritaires.

De même, un processus efficient de négociation a permis d'aboutir à cette création «véritable première» qui permettra sans nul conteste à ces quatre entreprises et leurs 360 000 salariés de conserver l'accès au CIF pour un budget global de plus de 30M€.

Les trois premiers objectifs communs sont donc atteints :

- s'inscrire dans des orientations nationales : critère de service de proximité par exemple,*
- souhait commun de préserver l'accès effectif des salariés des entreprises concernées au CIF,*
- avoir une taille suffisante pour optimiser la gestion des fonds collectés et permettre à la future UNAGECIF de bénéficier des fonds mutualisés du Fonds Paritaires Sécurisation Parcours Professionnels (titre de la professionnalisation salariés) et du Fonds Solidaires Européen.*

De même des opérations transversales de formations décidées au niveau du Conseil d'Administration National Paritaire pourront être réalisées pour le plus grand bénéfice de l'ensemble de nos salariés.

Les élus et représentants syndicaux du CCE attirent l'attention des administrateurs afin que les intérêts des agents de la Banque soient préservés au sein de cette nouvelle structure.

C'est donc incontestablement l'aboutissement d'un difficile challenge qui ouvre les portes d'une nouvelle ère pour l'octroi du C.I.F. aux salariés des 4 entreprises publiques.

La négociation d'une véritable reconnaissance des compétences acquises dans le cadre de ces formations reste le chantier des commissions paritaires futures.

En conséquence, les Élus du Comité Central d'Entreprise émettent à l'unanimité un avis favorable.

POINT 8 – FORMATION

Avis émis par le SNABF Solidaires :

Le SNABF Solidaires constate la progression significative de bon nombre d'indicateurs du rapport de formation 2010. Ils notent tout particulièrement que le taux de réalisation en volume s'établit à 109,3% contre 101% en 2009, ce qui correspond à un dépassement de 38 000 heures par rapport aux prévisions et à un accroissement de 60 000 heures par rapport aux réalisations 2009.

Le SNABF Solidaires apprécie bien évidemment à leur juste valeur ces bons résultats, ils ne peuvent que les mettre en lien avec la création de l'ACP qui a généré des besoins en formation très importants dans de nombreux domaines, besoins tels qu'ils avaient nécessités une rallonge budgétaire. De ce fait, l'évolution positive des chiffres du plan de formation 2010 est à relativiser.

S'il tient à souligner sa satisfaction quant à la mise en œuvre des formations sur la prévention des risques psycho sociaux demandées depuis plusieurs années par le SNABF Solidaires, il fait part de son extrême déception quant au taux de réalisation 2010 (environ 8% d'agents ont suivi une formation) et seront extrêmement attentifs aux réalisations 2011 de cet axe prioritaire.

L'augmentation substantielle des formations initiales (120,8%) est perçue comme un signe positif attestant d'un meilleur niveau de recrutement même si celui-ci est jugé largement insuffisant.

Le SNABF Solidaires est satisfait de la mise en place de la nouvelle offre d'anglais, attendue depuis plusieurs années (d'autant que l'anglais est une épreuve obligatoire dans certaines promotions internes). Néanmoins, il demande à la Banque la plus extrême vigilance afin qu'il n'y ait pas d'utilisation abusive hors du temps de travail de l'offre EF (Education First) on line accessible sur les postes de travail et depuis un POMOB (limitation des horaires d'ouverture de la plateforme).

En outre, même si le dispositif de promotion interne a généré de la déception chez de nombreux agents, le SNABF Solidaires félicite la réactivité de la DFC pour l'organisation de stages « Note de synthèse » en présentiel et sur trois jours.

Malgré un certain nombre d'avancées, le SNABF Solidaires déplore la complexité administrative des CREF et des formulaires de demande de formation qui peuvent se révéler être un frein à la Formation pour certaines catégories de personnel.

Il note également l'importance beaucoup trop forte des désistements qu'il attribue au dysfonctionnement largement dénoncé des sessions réservoirs et aux tensions sur les effectifs et, en conséquence, accueille avec satisfaction l'annonce du retour à un calendrier daté pour 2012, demande formulée dans toutes les instances depuis plusieurs années.

Ils déplorent comme l'an passé les reports affectant les formations récurrentes, et principalement le développement personnel et la Maîtrise des Risques.

La nouvelle offre PEPS destinée aux managers, qui substitue un parcours global de 11 jours de formation comprenant des modules chaînés de 2 ou 3 jours par un parcours de 3 jours non chaînés semble bien appauvrie et insuffisante dans un contexte où le management fait partie des axes stratégiques.

S'agissant du DIF, son utilisation est en chute : 89 015 heures en 2010 contre 103 460 heures en 2009. Cette utilisation étant principalement destinée aux besoins d'évolution de carrière à moyen terme des agents, le SNABF Solidaires s'inquiète de cette baisse en terme de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Comme on peut le constater, nombreuses sont encore les carences en matière de formation. Ainsi, les élus SNABF Solidaires déplorent-ils la non prise en compte des bilans de compétences en matière de GPEC, l'absence de reconnaissance de la fonction de tuteur et de celle de formateur qui impliquent pourtant un investissement très forts de la part des agents qui y consacrent une part importante de leur activité.

À l'instar des années précédentes, il subsiste toujours un gap important entre la volonté affichée par la DFC et les réalisations concrètes sur le terrain. Quelles que soient les bonnes volontés affichées (DFC, Pôle RH, managers), les moyens, tout particulièrement les effectifs, font cruellement défaut pour que la situation sur le terrain s'améliore sensiblement et de manière pérenne.

En conséquence, le SNABF Solidaires s'abstient sur le rapport de formation 2010 et émet un avis défavorable sur la mise en œuvre du DIF en 2010.

Résultats des votes :

Sur le rapport formation 4 favorables (CGC) - 6 défavorables (CGT) – 10 abstentions (CFDT-FO-SNABF Solidaires)

Sur le DIF :16 défavorables (CFDT-CGT-FO-SNABF Solidaires), 4 abstentions (CGC)

POINT 9 – REDDITIONS DES COMPTES 2010 DU CCE

La reddition comptable 2010 a été présentée par le trésorier de la précédente équipe gestionnaire : Patrick BRIE. L'expert-comptable du CCE a également participé à ce point de l'ordre du jour. Le trésorier sortant a analysé les causes du déficit comptable pour 2010.

Les questions posées en commission financière, et sur lesquelles l'expert-comptable et le trésorier avaient apportées des réponses, ont été réitérées en séance.

Résultat du vote :7 favorables (SNABF Solidaires), 13 abstentions

POINT 10 - DEMANDE D'AUDIT DE LA GESTION DU CCE DES ANNEES 2008-2009 ET 2010, AYANT PRESENTE UN DEFICIT

Le SNABF Solidaires a rappelé qu'il y avait déjà eu des expertises diligentées par le CCE, sur les mêmes thèmes. Des rapports existent donc. Il lui semble inutile de refaire le même travail.

Cependant, dans un souci de transparence, il ne s'opposera pas à cet audit même si, en regard de la mission assignée, le temps dévolu et le montant des honoraires lui paraissent faibles.

La CGT a mis en avant qu'il s'agissait d'un audit comptable et organisationnel.

Refus de la Banque d'accéder à la demande de la secrétaire du CCE pour un partage du financement de cet audit.

Résultat du vote :12 favorables (CGT-CFDG-CGC), 1 défavorable (FO), 7 abstentions (SNABF Solidaires)

POINT 11 - DOCUMENTS LEGAUX

AVIS SNABF Solidaires SUR LE BILAN SOCIAL

Sur l'année 2010, toutes catégories confondues et en tenant compte des préretraités (486 agents permanents et 215 ANP), nous constatons une augmentation de 9.10 % des agents contractuels et une diminution de 2.3 % des agents titulaires.

Si la création de l'ACP explique ces variations, le SNABF restera vigilant quant à l'embauche de contractuels. Le recrutement dans le cadre titulaire doit rester prioritaire.

Ainsi l'effectif global hors préretraité ressort en 2010 à 14 252 agents contre 13 995 l'année précédente. In fine l'effectif des titulaires enregistre une diminution de 0.2 % et celui des contractuels +12.8 %, sans parler du recours au personnel extérieur.

Si l'âge moyen, hors préretraité ressort à 47.5 ans (contre 38.9 ans dans la fonction publique), le fait que 26 % du personnel (contre 20 % en 2008) aient 55 ans et plus ne peut que conforter nos demandes de mise en œuvre d'un plan Seniors et la prise en compte de ses futurs départs massifs dans le cadre d'une véritable GPEC et d'une politique de recrutements.

Si le nombre de jours d'absence est globalement stable, il est dû à la forte chute des congés pour maternité et adoption (-43 %) mais il y a parallèlement une progression de 10.2 % des absences pour accidents de travail et maladie professionnelle.

La durée d'absence moyenne augmente également, pour les congés ordinaires supérieurs à 3 mois, notamment dans la catégorie SC.

Dans le même temps, les heures supplémentaires continuent d'augmenter ainsi que les repos compensateurs de remplacement et bonifications en repos, malgré l'augmentation du nombre de cadres autonomes. Le problème est donc structurel et non conjoncturel.

La promotion interne, par concours et par tableau d'avancement, ne donne pas satisfaction. Il faut revoir ce dossier.

La rémunération moyenne n'a pratiquement pas progressée. Pour le SNABF Solidaires le déplaçonnement des indices de fin de carrière est plus que jamais d'actualité, tant pour les non cadres que pour les cadres (dossier du 5^{ème} grade sur lequel nous ne désespérons pas d'obtenir des réponses positives à nos propositions).

Pour le SNABF Solidaires la situation ne s'améliore pas de façon significative pour que nous puissions émettre un avis autre que négatif sur le bilan social 2010.

Avis négatif émis par toutes les organisations syndicales.

AVIS SNABF Solidaires SUR LE RAPPORT SUR LA SITUATION COMPAREE DES CONDITIONS GENERALES D'EMPLOI ET DE FORMATION DES FEMMES ET DES HOMMES A LA BANQUE EN 2010

Avis émis par la SNABF Solidaires

Le SNABF Solidaires note des enrichissements dans le rapport 2010 suite aux demandes des commissaires exprimés l'an passé.

La parité existe en nombre pour l'ensemble du personnel mais des disparités parfois très importantes existent dans certaines catégories.

Au niveau de la rémunération effective, des écarts significatifs persistent. Ces écarts ne pourront se réduire que si la Banque s'engage dans des mesures concrètes visant, à moyen terme, à augmenter le nombre de femmes dans le Personnel de Direction / encadrement.

Dans le même sens, les écarts constatés en montant dans l'attribution des compléments variables de rémunération doivent être corrigés sans délai.

Les notes de « bonnes pratiques » ne suffisent pas. La Banque doit mettre en place des mesures correctrices immédiates.

Nous prenons acte des objectifs fixés pour 2011.

Le SNABF Solidaires émettra un avis d'abstention sur le rapport de situation comparée 2010.

Toutes les organisations syndicales ont émis un avis d'abstention.

AVIS SNABF Solidaires SUR LE DROIT D'EXPRESSION DES SALAIRES EN 2010

En 2010, seulement 45 conseils d'ateliers se sont tenus, contre 51 les deux années précédentes, toujours principalement dans les centres industriels (25 sur 45).

Les principaux sujets évoqués sont l'organisation et les conditions de travail.

Pourtant, les conseils de bureaux ou d'ateliers ont leur utilité, même si nous ne nions pas l'existence d'autres types de réunions. Mais les conseils de bureaux ont une certaine formalisation qui permet de poser des questions et de suivre les réponses.

On ne peut que regretter que cette forme de réunion soit peu utilisée, même si l'on peut comprendre qu'il y ait de nouveaux types de réunions plus souples et de moyens de communications modernes.

Mais la tenue de ces réunions doit être initiée par les agents eux-mêmes. Il serait bon d'analyser les raisons réelles de ce désintérêt. Ce serait pourtant une bonne façon de prévenir les risques psycho-sociaux (RPS).

Le SNABF Solidaires s'abstiendra donc.

Résultats du vote : 6 contre (CGT-CFDT), 10 abstentions (SNABF Solidaires-CGC), 2 refus de vote (FO)

POINT 12 – MEDICO SOCIALE

Avis sur les comptes de la SMCC : 17 votes favorables (CGC-CGT-FO-SNABF Solidaires), 2 refus de vote (devinez qui, la CFDT bien sur !)

Avis sur les comptes de la SPM et les modifications statutaires : 17 favorables (CGC-CGT-FO-SNABF Solidaires), 2 abstentions (CFDT)

Avis sur l'activité de la Médecine du travail inter établissements en 2010 : unanimement favorable.

Tous les rapports font état de souffrance au travail.

La qualité du travail fourni par les médecins et le personnel infirmier a été unanimement reconnue, malgré les conditions de travail difficiles qu'ils rencontrent.

POINT 13 – INFORMATION ET CONSULTATION SUR LA STRUCTURE JURIDIQUE ET LE DISPOSITIF DE MECENAT DE LA CITE DE L'ECONOMIE ET DE LA MONNAIE

Le SNABF Solidaires s'était prononcé en décembre 2009 en faveur de la création de cette cité de l'économie et de la monnaie. Aujourd'hui, il émet un avis favorable sur la structure juridique retenue, association, et sur le mécénat temporaire. Il réitère sa demande de recours maximum à des effectifs internes à la Banque de France.

Avis défavorable pour la CFDT et la CGT, Favorable pour la CGC-FO et le SNABF Solidaires.