

“ Naviguer est une activité qui ne convient pas aux imposteurs. Dans bien des professions, on peut faire illusion et bluffer en toute impunité. En bateau, on sait ou on ne sait pas. ”

Éric Tabarly

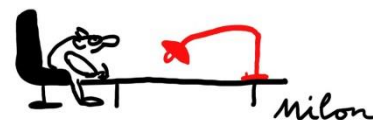
2019-21

L'accompagnement du changement est un des leitmotifs de la direction de la fabrication des billets depuis un certain nombre d'années, les publications apparues depuis le lancement de l'excellence opérationnelle, comprenez la mise en place du Lean management à la DGFB, n'ont pour seul objectif que de faire avaler la pilule aux agents sur les transformations profondes, pour certaines irresponsables, des procédés de fabrication.

La superposition des projets, inaboutis pour nombre d'entre eux, la méconnaissance du métier et des savoir-faire inhérents à la fabrication des billets et le zèle pervers de certains responsables pour aller au-delà de leurs objectifs et être bien vu du saint patron, ont profondément dégradé les conditions de travail avec une forte augmentation des TMS et RPS sur le site.

Certes il y a des acteurs à Chamalières pour piloter la conduite du changement, la création du groupe miroir accompagné par des prestataires externes comme le cabinet Aegist, dont les actions concrètes lancées sur le terrain sur ces trois dernières années démontrent l'inefficacité... SIC !!! Apparemment les agents n'ont rien remarqué.

EN TANT QUE MANAGER,
JE ME DEMANDE PARFOIS
SI LA CONDUITE DU CHANGEMENT
SOUS-ENTEND OBLIGATOIREMENT
UN CHANGEMENT DE CONDUITE



Une analyse des différentes formules utilisées pour mettre en place le changement et son acceptation suffit à comprendre le caractère impossible de cette démarche. « *Piloter, conduire, accompagner* » tous ces mots sous-entendent une idée de déplacement, avec un point A comme départ et un point B comme arrivée. Si la ligne de départ du changement peut être facilement identifiée, due à une profonde réorganisation de certains services ou à l'embauche au sein de la DGFB de Black Belt du Lean ou autres gourous de nouvelles utopies managériales, la ligne d'arrivée, elle, est beaucoup plus incertaine. Même si parfois elle se matérialise de manière plus ou moins vaporeuse suite au discours et présentation de l'élite directive, elle s'évanouit tout aussi rapidement qu'elle était apparue devant le manque d'anticipation de la direction et des nombreux groupes de réflexions et de travail œuvrant pour le changement.



Dès lors comment la direction peut-elle prétendre à l'accompagnement efficace du changement ?

La direction de la fabrication des billets, ayant à cœur d'augmenter sa productivité et de limiter les coûts par la mise en place de nouvelles technologies plus ou moins abouties et la réduction drastique des effectifs dans tous les services, impose un changement permanent et déstabilisant aux agents de la fabrication, reprenant à son compte un principe de Machiavel « *un changement en prépare un autre* ». Ceci est d'autant plus vrai que la première phase de changement s'étendra de 2015 à 2025 environ, date possible d'échéance du projet Refondation (s'il est maintenu vu les menaces du Directeur-Général Vincent Bonnier dans son courrier aux agents d'Europafi). Et une fois le déménagement acté la DGFB mettra en place « *un accompagnement du changement* »

novateur » sur une période allant éventuellement jusqu'à une possible filialisation comme à Europafi (même si nos dirigeants jurent que ce n'est pas envisagé aujourd'hui) voire une privatisation.

La Banque de France en garante des conditions de travail et de la santé, nous laisse donc entrevoir un possible accompagnement du changement sur 15 à 20 ans !!!



Sachant que le groupe miroir est un des éléments clé de l'accompagnement du changement, les élus CGT partagent la vision de Jean Cocteau « *les miroirs feraient bien de réfléchir un peu plus avant de renvoyer une image* ». Cette entité clairement identifiée par la direction comme le canal de remontée terrain des agents est composée de pseudo représentants du personnel autoproclamés et de sbires de la direction atteints du syndrome du toutou sur la plage arrière de la voiture. **Comme pour la politique Macronnienne dévoyée au monde du travail, on fait croire que l'on est à l'écoute du peuple et on méprise les représentants légaux, élus démocratiquement.**

Il est clairement établi que la politique du changement au sein de la DGFB est vectrice de RPS auprès des salariés, quelles que soient les remontées des problématiques de terrain faites par les élus dans les différentes instances et en CSE, la direction passe en force ces nouvelles organisations du travail sans réellement prendre en compte le mal-être des salariés.

Contrairement à ce que laissent entendre les apôtres* du Lean et autre Excellence Opérationnelle, la **CGT** n'est pas réfractaire à une transformation du monde du travail. Mais la réalité d'aujourd'hui fait que celle-ci doit passer par une réflexion et une action collective, et en aucun cas être le fruit d'ambitions individuelles de carriéristes prêts à tout sacrifier sur l'autel* de la performance et de la compétitivité.

La **CGT** en tant que représentante du personnel se doit d'informer les agents sur les effets pervers et anxigènes de ces nouvelles organisations du travail mais aussi d'alerter la direction sur les risques et atteintes tant physiques (TMS) que psychiques (RPS) encourus par les agents.

La politique de la Banque de France sur le site de Chamalières a fait naître au sein des différentes unités et services un climat anxigène, que ce soit pour le CFC avec l'annonce brutale de la fermeture sans date définie et le reclassement des agents au sein de la fabrication des billets, ou pour l'Imprimerie avec les menaces de la direction sur le projet Refondation.

Toutes ces annonces provoquent un véritable mal-être chez les agents qui ont de nombreuses interrogations sur leur avenir. Ces atteintes répétées de la direction aux conditions de travail ne sont pas accidentelles, elles ont pour but de déstabiliser le personnel pour l'asservir à sa gestion mortifère de notre métier. La hiérarchie dans sa grande majorité veut empêcher l'expression des salariés, en faisant peser la menace d'un avenir incertain elle aspire à bâillonner tout agent qui souhaiterait s'exprimer en dehors d'un espace régulé par un représentant de la direction ou de ses missionnaires*. La communication faite auprès des salariés d'Europafi en est l'exemple le plus frappant.

Comment devant ce constat ne pas penser tristement à l'un des chefs d'accusations retenus contre France-Telecom : « *une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et à créer un climat professionnel anxigène* », ainsi que de la formulation de l'ordonnance de renvoi « *les dirigeants de France Telecom ont fait le choix de transformer vite, vite, une entreprise... Dans le déni de son histoire et de sa culture de service public au détriment des conditions de travail...* »

Fidèle à ses valeurs la CGT remontera lors des échanges avec la direction toutes les difficultés que les agents rencontrent sur le terrain, même si l'encadrement est dans le déni et refuse de reconnaître ses erreurs, qu'elles soient d'ordre managériales ou décisionnelles. Nous dénoncerons et nous opposerons à toute forme de discrimination ou de chantage, afin que les salariés aient des perspectives d'un monde du travail juste et égalitaire.

* les expressions évoquant la religion, ne peuvent être interprétées comme un rapprochement d'un syndicat avec la direction...