

Petit manuel de lecture de ces propositions :

En rouge, les améliorations souhaitées en priorité

En orange, les réflexions demandées

En bleu, les questions liées à la stratégie de la banque et qui devront toutes être traitées dès que la stratégie sera connue

Table ronde fiduciaire du 25 janvier 2010

Demandes et questions de l'Intersyndicale

Activités exercées

- Maintien intégral de l'entretien des billets, mission que la loi a confiée à la Banque. Nous rappelons notre refus de cautionner l'objectif de la banque de sous-traiter jusqu'à 50% du tri des billets.
- Mise en place dans chaque succursale d'un service de la monnaie fiduciaire. Dans les succursales sans caisse, il doit prendre en charge l'accueil du public, les formations dispensées aux usagers de la monnaie fiduciaire, les relations avec les acteurs de la filière fiduciaire et les opérations avec les particuliers. Dans ce domaine, nous demandons, face à une demande des usagers qui reste insatisfaite depuis près de dix ans, la mise en place d'un nouveau service du change manuel. Cette proposition si elle est prise en compte permettra à la banque d'être prête (comme cela a été le cas pour la médiation du crédit) en cas de crise majeure sur la monnaie fiduciaire.
- Mise en place d'un véritable contrôle fiduciaire avec les effectifs en conséquence.
 - **Créer des équipes de contrôles avec des effectifs suffisamment formés afin de s'assurer que les opérateurs extérieurs travaillent en toute légalité concernant le recyclage** : il est nécessaire d'étoffer notre effectif sur le contrôle du recyclage externe et de le former techniquement sur l'aspect commercial de la redistribution bancaire en matière fiduciaire. Les contrôles doivent être exercés de manière inopinée.
 - **Développer les expertises dans les tâches de contrôle et d'authentification par un accès facilité aux formations de manière à se donner les moyens d'offrir un véritable service public fiduciaire.**
- Assurer l'avenir des Centres de Monnaie Métallique.
- Récemment, les medias ont indiqué que la Banque avait participé au démantèlement d'un gang de faux monnayeurs. N'y-a-t-il pas matière à développer l'expertise d'agents : développer une cellule d'experts sur les billets faux chargée de collaborer avec la Police Judiciaire et la Gendarmerie comme cela a été le cas dernièrement.
- Question : combien de billets faux ont été recensés par la Banque au cours du 2^{ème} semestre ?

- Toutes les questions posées jusqu'à ce jour, sans succès, sur les futurs centres de monnaie fiduciaire restent d'actualité pour l'intersyndicale qui attend, à tout le moins, un calendrier approximatif... des décisions qui vont être prises par la Banque.

Choix techniques

- A l'occasion des investissements prévus dans les prochaines années, mise en œuvre des technologies les plus avancées en matière de sécurité, de stockage et de tri des billets. Ces investissements devront viser, non à réduire les emplois mais à améliorer les conditions de travail, en permettant une autre organisation du travail (voir ci-dessous) avec des effectifs suffisants. Il n'est nullement question de valider une intensification des rythmes de travail.
- Choix de machines de tri compatibles avec un entretien des billets décentralisé, au plus près de la circulation fiduciaire.
- Mise en place de matériels adaptés au port de charge et aux mouvements de charge.
- Mise en place de mobiliers adaptés aux différents postes de travail.
- Mise en place d'une concertation approfondie en amont du choix des futurs matériels, notamment auprès des constructeurs et ensuite consultation des représentants du personnel et des CHSCT appuyée sur une étude de l'ANACT.
- Dès l'adoption des décisions relatives aux nouvelles machines de tri, mise en place d'un programme de formation ouvert à tous les agents susceptibles d'opérer sur ces matériels.

Organisation du travail

- Redéfinir localement en concertation avec les OS et le CHSCT le nombre réel d'agents nécessaires pour la tenue de chaque activité (machine, manipulation, guichets etc...) selon la configuration des locaux.
- Concertation annuelle avec les OS, dans chaque service de caisse, pour déterminer le nombre d'agents nécessaire, à horizon de trois ans, pour assurer les différentes missions du service en tenant compte de l'effectif nécessaire à la rotation des tâches, à la réduction des heures de travail sur machine, à une répartition harmonieuse des congés, à l'exercice du droit syndical et à la participation de tous les agents aux actions de formation. Examen de ces besoins en effectifs dans chaque comité d'établissement, préalablement à l'établissement du plan d'entreprise.
- Maintien de la brigade nationale d'intérim.
- Dans le cadre des enveloppes d'effectifs ainsi redéfinies, recrutement d'agents de caisse titulaires en nombre suffisant pour mettre fin aux sous-effectifs et remplacement immédiat des agents amenés à quitter leur poste par le recrutement sous statut titulaire, par promotion interne ou mutation.
- Maintien d'un flux régulier d'embauche d'agents de caisse au cours des prochaines années pour anticiper les mutations dans le cadre de la promotion interne.

- Meilleur respect du règlement général des caisses (RGIII, POT) dans l'ensemble des services de caisse pour ne pas sacrifier la sécurité à la productivité.
- Instauration d'une rotation obligatoire de chaque agent à tous les postes (sauf contre-indication médicale), dans le cadre d'un tableau établi à l'avance sous la responsabilité du chef du service.
- Ouverture à tous les agents de la possibilité de consulter leur messagerie ou l'Intranet sur le temps de travail et non sur leur temps de pause.
- Réfléchir à des organisations de travail selon la taille des unités qui permettent d'alterner temps machine et autres activités et donc de limiter le temps sur machine ; des normes devront être ainsi définies avec l'aide d'experts extérieurs dans le cadre des CHSCT de manière à prévenir notamment les TMS.

Conditions de travail

- Quel est le nombre réel d'agents en incapacité de tenue de poste reconnue et le nombre exact de dossiers médicaux déposés au niveau de chaque caisse ?
- Quel plan d'action la banque compte-t-elle mettre en place pour ces agents et leur remplacement dans les caisses concernées ?
- Demande d'une définition réglementaire des temps de pause.
- Respect strict des normes constructeur pour la production sur les machines, la surproduction ayant déjà prouvé son effet néfaste et irréversible sur la santé des agents.
- La Banque organise des formations sur l'ergonomie des postes : elle reconnaît donc la pénibilité du travail des agents. Par conséquent, la rotation des postes de travail avec la mise en application stricte de la formation PRAP E doit être effective.
- La mise en place des Procédures Opérationnelles de Traitement (POT) prévoit l'utilisation obligatoire ou la préconisation des Equipements de Protection Individuelle (EPI) en matière de sécurité. Il s'avère qu'en matière de chaussures de sécurité, celles fournies actuellement par le SIMA (fournisseur incontournable actuellement) ne font pas l'unanimité du personnel de caisse car parfois inadaptées à certains pieds. Une meilleure formule d'achat consisterait à ne pas obligatoirement passer par le SIMA et à les acheter en direct : ces chaussures seraient à peine plus chères mais plus confortables. La conséquence d'un refus en la matière amènerait certains agents à s'en faire prescrire par les médecins du travail ce qui coûterait alors nettement plus cher et ne pourrait être refusé ! De plus, il ne semble pas adéquat de ne proposer d'une seule paire par an alors que les agents doivent les porter en permanence, ce qui peut poser des problèmes d'hygiène. Ce sujet abordé maintes fois par l'Observatoire sur la Prévention des Risques de santé au travail devant la DGAFP n'a toujours pas obtenu de réponse. Une réponse à cette table ronde serait extrêmement bienvenue ! Le port des protections auditives dans les ateliers doit aussi faire l'objet d'une surveillance et donc du respect de cette préconisation.

Carrières et rémunérations

- Mise en place pour les agents de caisse et d'atelier d'un catalogue des actions de formation sur support papier compte tenu de la limitation de l'accès à l'intranet (voir infra).
- Suppression définitive des objectifs individuels de production et abandon de toute mention de ces objectifs dans les évaluations annuelles.
- Harmonisation du mode de calcul des primes : mécanographie et empilage/ dépilage (billets et monnaies).
- Revaloriser la grille indiciaire pour prendre en compte la technicité du travail des agents dans les caisses.
- Dans l'immédiat : remettre à plat les conditions de gestion de carrière :
 - Nécessité de créer dès à présent un grade d'agent de caisse de classe exceptionnelle débouchant sur l'indice 609 et de créer une promotion interne pour les postes fonctionnels de maîtrise (CAC).
 - Prise en compte de l'expérience acquise dans la branche caisse pour l'accès à l'encadrement par la voie de promotion interne.
 - Repositionner le métier de caissier notamment dans les grosses caisses, dont les composantes « management et organisation » sont essentielles, pour qu'il soit aussi bien valorisé par la DGRH, en termes de plan de carrière qu'un responsable de service de même importance
 - Mettre en place un programme massif de formation (le contrôle fiduciaire doit faire partie intégrante de la carrière des agents), accessible à tous les agents de l'embauche à la fin de la carrière, en vue d'anticiper notamment l'exercice d'un véritable droit à la promotion pour tous et les reconversions.