



syndicat national autonome

du personnel de la BANQUE de France - Solidaires

Syndicat National Autonome Banque de France 74-1645 SNA 75049 Paris cedex 01
Tél : 01 42 92 40 25 - Fax : 01 42 60 77 42 - <http://www.snabf.org> - e-mail : snabf@snabf.org

Solidaires
Union syndicale

Solidaires
finances

Table ronde fiduciaire du 15 02 2010.

Etaient présents: M. PUJAL - Caissier Général, M. QUEVA - Directeur Général des Ressources Humaines, Mme THOMAS-ROUBINE - Directrice de la DERCI, Mme FROISSARD (DGRH). Pour le SNABF Solidaires : Danielle BRUNELLE - Secrétaire Nationale.

Marie-Paule Georgel remet, en début de séance, à la Direction de la Banque, les pétitions issues des unités que nous avons reçues.

Relevé de décisions du 25 01 2010.

Après discussions, la Banque accepte de modifier le point 6 du relevé, à savoir : *Accord pour intervenir auprès des services de l'OI afin de remédier aux difficultés rencontrées par les agents pour consulter l'intranet et leur messagerie (rechercher une solution assurant un accès à Internet, appeler l'attention des directions régionales sur la mise à disposition de PC).*

Mme THOMAS-ROUBINE communiquera le cahier des charges relatif aux caractéristiques des chaussures de sécurité au SIMA pour les agents désireux de s'équiper auprès de cet organisme, liberté sera donnée aux différentes unités d'acquiescer ce matériel de protection auprès des fournisseurs locaux à condition qu'elles respectent le cahier des charges spécifié.

I) Recensement des inaptitudes.

La Banque rencontre des difficultés pour recenser les incapacités totales ou partielles des personnels de caisse. Les avis médicaux, selon elle, sont difficilement transcritibles et les situations très diverses sont peu exploitables et ce, malgré les rapports annuels des CHSCT. Elle accepte finalement la constitution d'un groupe de travail paritaire afin d'effectuer ce recensement dès que les commissions d'avancement seront achevées. Le SNABF Solidaires demande que la coordination des CHSCT et les médecins du travail soient présents à ce groupe.

Il est rappelé que les agents frappés d'incapacités totales ne figurent plus dans les effectifs de caisse et, concernant les aptitudes partielles, les avis médicaux sont saisis dans SAP par les différents pôles RH respectifs. Ces dernières données ne sont pas exploitables globalement au niveau national pour la Banque. M. QUEVA annonce la possibilité d'aller au-delà des 70 recrutements prévus en 2010 en fonction des circonstances mais de manière limitée.

Le SNABF Solidaires demande que des moyens budgétaires soient débloqués immédiatement pour diminuer la pénibilité du travail des collègues et que le recrutement des jeunes agents de caisse s'effectue rapidement. La Banque à ce niveau reconnaît des lenteurs administratives au niveau des délivrances budgétaires et va les analyser.

II) Temps de pause.

M. QUEVA a rappelé la définition du temps de pause selon l'article L 3121-1 du Code du Travail.

III) Normes constructeurs.

Selon M. PUJAL, les trieuses sont livrées à la Banque avec des normes de production minimales. Nous sommes intervenus pour soulever certaines méthodes de travail qui étaient accidentogènes. Il serait nécessaire de réunir un groupe de travail pour débattre des spécifications constructeur des machines de tri et des rendements exigés par la Banque. Le SNABF Solidaires a précisé que des objectifs régionaux de tri étaient assignés aux caissiers et aux agents sans tenir compte des temps de panne des trieuses, ce qui était anormal et qui participe à l'apparition de TMS. Selon la Banque, la rotation du personnel et l'organisation du travail ne peuvent s'améliorer que dans les caisses d'une certaine importance. M. PUJAL estime, d'ici 10 ans, que les 71 caisses du réseau actuel ne seront pas forcément présentes sur l'ensemble du territoire national.

Le SNABF Solidaires a rappelé le manque criant de moyens humains dans le réseau des caisses qui ne permet pas une rotation des tâches satisfaisantes pour les agents. La pyramide des âges doit être rééquilibrée. Selon le témoignage de plusieurs intervenants, il existe une forte volonté du personnel de caisse à vouloir aller travailler dans les bureaux.

IV) Authentification des billets.

Malgré l'augmentation des demandes des commerçants selon les régions, Mme THOMAS-ROUBINE estime que les objectifs sur cette activité sont bien réalisés et qu'il existe des difficultés à démarcher les cibles. Le SNABF Solidaires a interpellé la Banque sur son devoir d'information et de formation, notamment lorsque des commerces refusent actuellement pour paiement des billets de 500, 200 et 100 euros. La Banque a un rôle actif à jouer dans ce domaine afin de défendre la circulation fiduciaire. Des effectifs supplémentaires sont nécessaires. Mme THOMAS-ROUBINE rappelle que cette activité n'est pas prioritaire par rapport au tri.

V) Fonctionnement de deux caisses : St Denis et Toulouse.

Les caissiers respectifs de St Denis et de Toulouse sont intervenus pour expliquer le fonctionnement interne de leur caisse. La rotation des postes récupération/triage s'effectue de manière permanente. Chaque caisse intègre plusieurs chefs d'atelier pour optimiser les plannings. Les agents formés à l'authentification des billets restent en poste durant trois ans pour Toulouse. D'une manière générale, les agents de caisse sont en attente d'une forte reconnaissance de la Banque, par rapport à leur travail. La DGRH convient qu'il faut professionnaliser le management des caissiers et faire appel pour cette formation à des caissiers référents afin de capitaliser les bonnes pratiques.

VI) Carrières et rémunérations.

M. QUEVA acte la mise en place pour les agents d'un catalogue papier des actions de formation, compte tenu de la limitation de l'accès à Intranet.

Objectifs individuels.

Pour la Banque, les objectifs individuels sont une tendance générale de notre époque qu'il faut prendre en compte qui peut-être tempérée par les primes d'équipe.

Marie-Paule Georgel (CGRP) rappelle que dans le cadre des risques psycho-sociaux, certains évaluateurs ramènent cela à des objectifs de carrière et écartent par ce principe les agents les plus fragiles. Elle ajoute qu'il faut trouver d'autres éléments pour le domaine 2 et ne plus faire que du factuel. Les OS rappellent que la productivité en termes de rendement de tri a accru la pénibilité du travail et les inaptitudes. La difficulté d'atteindre le grade CAC à titre personnel a notamment été exprimée.

Harmonisation du mode de calcul des primes de mécanographie et d'empilage/dépilage.

M. QUEVA juge que les pratiques restent assez hétérogènes et résultent d'une compilation sans vision d'ensemble. Ce dossier n'est pas prioritaire mais il y aurait lieu de mettre à plat l'ensemble des dispositifs qui méritent redistribution. Danielle BRUNELLE (SNABF Solidaires) a dénoncé le fait que dans certaines régions, les primes déclaratives avaient été modifiées en primes forfaitaires au prorata des effectifs de caisse. M. QUEVA vérifiera les textes applicables.

Revalorisation de la grille indiciaire prenant en compte la technicité des agents de caisse.

La question peut se poser dans les centres fiduciaires en fonction de la technicité des nouveaux postes créés, selon la Banque. Mme FROISSARD évalue de 10 à 15%, le nombre d'agents qui n'atteint pas le cadre terminal (CAC, indice 609). Nous avons demandé des statistiques complémentaires sur cette annonce discutable.

Promotion interne pour maîtrise fonctionnelle.

La Banque se donne deux voies de réflexion : soit le raccourcissement du délai pour un AK, soit une sélection de postes qui permet de lancer des offres de postes à caractère national avec mobilité. Elle ne souhaite pas enfermer les agents dans la filière caisse et vise une politique de décroisement des carrières, elle estime que les systèmes actuels de promotion interne est satisfaisant. Le SNABF Solidaires a rappelé qu'un certain nombre d'AK vivaient difficilement leur fin de carrière, leur nomination au grade de maîtrise se heurtant aux demandes de leur direction portant sur des éléments significatifs. La demande de création d'un grade d'AK classe EX est donc fondée, compte tenu de l'allongement de durée des carrières.

Repositionnement du métier de Caissier.

La liste des caisses va être à nouveau analysée, le seuil des 100 000 paquets en entrées restant la norme pour les caisses de 1^{ère} catégorie.

