



TRI des BILLETS

**BIENTÔT LES SOLDES : DÉSTOCKAGE
MASSIF AVANT FERMETURES ?**

Obsolescence et usure de nombreuses machines de tri conduisant à de forts taux de panne, déploiement des nouveaux matériels abandonné ou reporté, planification des travaux de modernisation des locaux et des fermetures

de caisses non maîtrisée, tensions d'effectifs généralisées entraînant une dégradation des conditions de travail : notre métier fiduciaire est en bien mauvais état et ne parvient plus à assumer correctement sa mission d'entretien de la monnaie, les stocks de billets à trier explosent !

Ce n'est pourtant pas faute d'avoir depuis longtemps, pour ce qui concerne la CGT, tiré la sonnette d'alarme et demandé les effectifs nécessaires !

« Pas d'embauche ! » rétorque la DGRH lors de la commission du personnel du 6 janvier. Selon elle, il faut conserver des postes dans les caisses dites « pérennes » après 2020 pour reclasser nos collègues dont les postes seront supprimés suite aux fermetures prévues d'ici là.

De nouveaux matériels vont être installés : la caisse de Lyon Gerland sera équipée d'une 3^{ème} machine de grande capacité M7 supplémentaire (en contournant les instances sociales qui avaient demandé une expertise sur ce scénario), à Chamalières la troisième machine M7 sera mise en fonction, au CEFINOF le second atelier comportant trois machines M7 également. Selon la direction des affaires fiduciaires, ce dernier ne serait pas pérenne et les machines seraient redéployées ailleurs par la suite : lorsque l'on sait que la mise en fonction s'étale à minima sur 6 mois, tous les doutes sont permis...

Débordant d'imagination quand il s'agit d'éviter des recrutements par concours, la DGRH prévoit d'accroître les objectifs de tri (+5% dans le réseau et +25% à Chamalières et Paris) et de solliciter les agents des bureaux volontaires « en sous-activité » pour des missions de tri de billets de 3 à 6 mois renouvelables pour les atteindre ! La DGRH évalue ses besoins entre 20 et 30 EATP pour le réseau, les besoins dans les centres fiduciaires de Chamalières et Paris « n'ont pas encore été quantifiés »...

La direction a également publié un appel de marché sur 24 mois renouvelable une fois, soit 4 ans (!), de 1.600.000 euros pour recruter des intérimaires externes pour ses implantations de Paris et de l'Île de France, et précisé que les déplacements de billets à traiter pour alimenter les caisses dont les entrées sont inférieures aux capacités de tri se poursuivraient. La question des conditions d'emploi et de travail de nos collègues des convois, dont le nombre risque de beaucoup s'accroître, reste posée, celle des compensations liée à ces missions dévolues aux agents des bureaux aussi (seuls les 13 euros par jour de prime d'intérim « ordinaire » sont prévus).

Nous sommes d'autant plus préoccupés par ce énième bricolage, qu'il est concomitant avec la suppression du terme « fiduciaire » dans l'intitulé de la Direction générale en charge de son pilotage, et à la quasi-absence de toute référence à ce métier, à notre sens fondamental, parmi les missions de la Banque de France dans les vœux du Gouverneur. Le seul point cité est l'inauguration en 2016 du CEFINOF, qui n'est pas encore à ce stade une réussite, comme l'ensemble du projet DEFI dont plusieurs des grandes options sont déjà invalidées par les faits : choix initial mono machine et scénario de science-fiction très difficile à mettre en œuvre, comme au CEFINOF !

Lors de la CP du 20 septembre cette tendance était déjà perceptible. La CGT dénonçait pour des raisons de sécurité le recours à des intérimaires externes et demandait que les sous-effectifs constatés soient résorbés par l'organisation d'un nouveau concours, avec des priorités d'embauches destinées à ces intérimaires.

Selon nos dirigeants, un nouveau concours serait synonyme de sureffectif dans la catégorie et détruirait des perspectives de reclassement pour les collègues des caisses qu'ils ont décidé de condamner ...

Que nenni ! Nous constatons de nombreuses mobilités et promotions de ces personnels auxquelles nous sommes bien sûr favorables, et même malheureusement des démissions parmi les agents récemment recrutés. De plus, il y aurait là une bien meilleure utilisation des fonds publics prévus pour l'intérim externe (1,6 million d'euros) !

Le projet qui nous est présenté n'est qu'une nouvelle contorsion pour éviter à tout prix les recrutements statutaires nécessaires. Prenant prétexte de la disparition de la responsabilité pécuniaire, il est envisagé de faire entrer dans les caisses des agents d'autres catégories, avec une formation à la va vite de 2-3 jours, la plupart du temps sur le tas, ce qui sera chronophage pour les agents en place.

C'est faire fi un peu vite des spécificités du métier. Seul un personnel bien formé, parfaitement rodé aux procédures règlementaires et en nombre suffisant peut garantir son bon exercice dans la sécurité.

De plus, nous faisons la même remarque qu'en septembre dernier à propos des intérimaires : dans les cas d'atelier M7, les agents en renfort volontaires seraient cantonnés aux postes les plus pénibles de préparateur et réconciliateur, alors même que la Banque prône à juste titre dans le cadre des caisses modernisées la rotation sur tous les postes pour prévenir au maximum les troubles musculo-squelettiques !

A la question de la CGT « la Banque a-t-elle une évaluation du nombre d'agents « désœuvrés » et aptes à être volontaires dans ce schéma ? », la DGRH a répondu qu'elle n'avait pas identifié de sous-activité dans les services du réseau sauf au surendettement dans les Hauts de France (*les agents concernés apprécieront !*)...

Mais qui donc a décidé de la fermeture de certaines caisses et de la disparition des postes inhérents ?

Qui a décidé du calendrier des fermetures ?

Qui a décidé puis remis en cause la programmation de la plupart des travaux de modernisation ?

Qui a décidé puis remis en cause l'équipement de certains sites avec les nouveaux matériels ?

Qui a choisi d'investir dans ces nouvelles machines à grande capacité exclusivement ?

Enfin, qui est responsable de cette désorganisation généralisée aux relents de fiasco ?

C'est le gouvernement de la Banque qui a pris toutes ces décisions, au mépris des réels besoins des activités fiduciaires et de ceux qui les assument au quotidien.

La CGT réclame depuis toujours un maillage du territoire correspondant aux besoins du métier et à l'accomplissement dans de bonnes conditions de cette mission de service public, qui doit rester dans le giron de la Banque de France pour conserver une fiabilité maximale.

Il faut revoir, en concertation avec tous les acteurs de la filière comme le propose le contre-projet intersyndical unanime « Banque de France 2020 », la carte de France de nos implantations, remettre à plat les calendriers intenables, et lever dès à présent les doutes sur l'avenir de la moitié des caisses dites pérennes au-delà de 2020.

Nous avons toujours dénoncé les incohérences d'un calendrier de travaux et de déploiement prétendument contraint des nouvelles machines M7, motivé par le seul impératif de fermer un maximum de sites avant 2020. Nous avons toujours demandé l'acquisition de machines neuves de plus faible capacité que les M7, plus faciles à installer et adaptées aux besoins de certains sites dont les agents « galèrent » à travailler sur de vieux matériels.

Il faut rediscuter avec les représentants du personnel d'un calendrier de travaux et d'un déploiement des matériels adaptés et investir aussi dans des machines à capacité plus faible que les M7.

La CGT dénonce les incohérences et le manque d'anticipation dont a fait preuve la direction dans ce dossier et dont les impacts risquent d'être très négatifs pour les salariés : cette gestion à la petite semaine qui consiste à traiter les agents comme des pions que l'on change de service au gré des besoins est inadmissible et heureusement, une nouvelle fois irréaliste ! Le gouvernement de la Banque est responsable des décisions de fermetures de caisses qu'il n'assume même pas correctement en termes de gestion RH !

Il faut recruter des personnels sous statut, ces embauches sont nécessaires et justifiées au regard du sous-effectif chronique. Il faut former ces jeunes recrues et leur assurer des progressions de carrière satisfaisantes dans leur métier, tout en favorisant la promotion interne et le changement d'activité de ceux qui le souhaitent.

La Banque n'a-t-elle pas reconnu explicitement, lors de la CP sur les carrières des agents des caisses, les perspectives peu reluisantes du nouveau dispositif (pour rappel une perte, au mieux, d'une trentaine de points d'indice de fin de carrière !) Pour elle, les nouveaux agents des caisses n'auront pas vocation à y faire carrière... Où est, alors, le problème d'en embaucher ?

La commission exécutive nationale