

ARRÊTÉ N° A – 2018 – 05 DU CONSEIL GÉNÉRAL
DU 22 MAI 2018

relatif à la réorganisation des activités fiduciaires du réseau pour la période 2018-2019 et
au plan de sauvegarde de l'emploi associé

LE CONSEIL GÉNÉRAL DE LA BANQUE DE FRANCE,

Vu l'article L. 142-2 du code monétaire et financier,

Vu les articles L. 1233-31 et suivants, L. 2323-31 et L. 4616-1 et suivants du code du travail,

Après en avoir délibéré dans sa séance du 22 mai 2018,

ARRÊTE

I- Réorganisation des activités fiduciaires pour la période 2018-2019

Article 1^{er} : Le projet de réorganisation des activités fiduciaires pour la période 2018-2019, tel qu'il résulte de l'information et de la consultation du comité central d'entreprise au cours de ses séances des 13 février, 25 avril et 9 mai 2018 et de l'information et de la consultation de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités d'établissement compétents, est adopté.

Article 2 : Sont fermés les caisses et centres de traitement de la monnaie fiduciaire suivants :

- au 18 juin 2018 :
Clermont-Ferrand
- au 1^{er} octobre 2018 :
Angers, Bourges, Calais, Évreux, Lorient et Saint-Brieuc
- au 1^{er} mars 2019 :
Évry
- au 1^{er} avril 2019 :
Créteil et Marne-la Vallée
- au 1^{er} juin 2019 :
Blois et Tarbes
- au 31 décembre 2019 :
Chambéry

II- Plan de sauvegarde de l'emploi associé à la réorganisation des activités fiduciaires 2018-2019

Article 3: Le plan de sauvegarde de l'emploi concernant la réorganisation des activités fiduciaires pour la période 2018-2019, tel qu'il a été élaboré après l'information et la consultation du comité central d'entreprise au cours de ses séances des 13 février, 25 avril et 9 mai 2018 et de l'information et de la consultation de l'instance de coordination des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités d'établissement compétents, est adopté.

Article 4 : Le plan figure en annexe du présent arrêté.

Article 5: Le présent arrêté entre en vigueur dès sa publication au registre officiel de la Banque de France qui interviendra après l'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi 2018-2019 par la Direccte d'Ile-de-France.

Fait à Paris le 22 mai 2018

Pour le Conseil général :

Le Gouverneur de la Banque de France, Président

François VILLEROY DE GALHAU

Annexe

PROJET DE RÉORGANISATION DES ACTIVITES FIDUCIAIRES 2018-2019

Plan de sauvegarde de l'emploi

Table des matières

Première partie : contexte socio-économique

1- SYNTHÈSE DE LA MOTIVATION ÉCONOMIQUE.....	10
2- EFFECTIFS DE LA BANQUE DE FRANCE AU 1/01/18.....	11
3- EFFECTIFS DE LA FILIERE FIDUCIAIRE AU 01/01/18.....	12
4- EFFECTIFS CIBLES DE LA FILIERE FIDUCIAIRE AU 31/12/2019.....	16
5- SUPPRESSIONS D'EMPLOI ENVISAGEES	
a. Périmètre géographique et fonctionnel du plan de sauvegarde de l'emploi	19
b. Suppressions d'emplois envisagées.....	20
c. Recensement des agents à reclasser	22

Seconde partie : dispositif de mise en œuvre des suppressions de postes

1- CRITÈRES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS.....	28
2- RECLASSEMENT INTERNE	29
a. Schéma général de la phase de reclassement interne.....	29
b. Catégories de postes offerts aux reclassements internes.....	31
c. Critères de priorité des reclassements internes.....	32
d. Accompagnement de la mobilité	33
3- CONGE SPECIAL POUR CONVENANCE PERSONNELLE PSE.....	36
4- RECLASSEMENT EXTERNE	37
a. Reclassement externe temporaire : mise à disposition auprès d'organismes extérieurs	37
b. Reclassement externe définitif	38
5- AUTRE MESURE : MAJORATION DE L'INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE.....	43
6- DISPOSITIFS DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT	44
a. Principes généraux.....	44
b. Description du dispositif.....	44
7- MISE EN ŒUVRE DES MESURES.....	46
a. Option pour les mesures sociales	46
b. Pilotage du changement	46
c. Suivi de la mise en œuvre	46

ANNEXES

- 1- Diagnostic socio-professionnel
- 2- Détail des suppressions de postes par catégorie professionnelle
- 3- Liste des postes de reclassement
- 4- Descriptif des postes de reclassement
- 5- Budget du PSE
- 6- Cahier des clauses techniques pour la sélection du prestataire
- 7- Fiches des postes vacants offerts aux cadres
- 8- Calendrier de mise en place du PSE

INTRODUCTION

Le projet de réorganisation présenté pour le réseau en 2018 et 2019 entraîne la suppression de 129 postes.

Le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) mis en œuvre pour accompagner cette réorganisation comprend des mesures visant en priorité à accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles induites par cette réorganisation.

Des postes seront proposés aux agents susceptibles d'être licenciés, dans des activités aussi proches que possible des compétences actuelles des agents.

La Banque s'engage à ce que chacun des agents susceptibles d'être licenciés se voie proposer au moins un nouvel emploi adapté à ses compétences et à ses qualifications et relevant de la même catégorie que celui qu'il occupait ou un emploi équivalent au sein de la Banque de France ou, avec son accord, un emploi relevant d'une catégorie inférieure.

Deux démarches décrites dans le présent plan visent à atteindre cet objectif :

- Le reclassement interne pour permettre aux agents dont les postes sont supprimés de trouver un autre poste à la Banque ;
- Le reclassement externe pour les agents ayant refusé tout reclassement interne.

Ce n'est que dans l'hypothèse où des agents n'accepteraient pas les offres de reclassement proposées par la Banque de France qu'ils seraient licenciés.

Un accompagnement sera assuré par un prestataire externe. Il recouvrira un ensemble d'aides, de soutiens, de conseils, d'orientation sur des actions de formation.... pour faciliter notamment l'orientation des agents.

Conformément à l'article L. 1233-61 du code du travail, la Banque est particulièrement attentive au reclassement des agents présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile.

Compte tenu du diagnostic socio-professionnel présenté au CCE, cette population est définie comme suit :

- Agents d'entretien,
- Agents âgés de 50 ans et plus au 13/02/18,
- Parents d'un ou de plusieurs enfants âgés de moins de 3 ans au 13/02/18,
- Parents isolés,
- Travailleurs handicapés ou faisant l'objet d'une restriction d'aptitude,
- Agents en particulière vulnérabilité **résultant de leur situation économique connue de l'employeur.**

Cette population qu'on qualifiera de « fragile » dans la suite du document bénéficie des mesures suivantes :

- La prise en compte de certains critères liés à la situation personnelle et familiale visant à favoriser leur reclassement et à éviter leur licenciement,
- Un congé de reclassement plus long que pour les autres agents,
- Un accompagnement financier plus important dans le cadre du reclassement externe,
- Un accompagnement renforcé au niveau de la formation, notamment dans une perspective de reclassement externe.

La Banque de France consacre les moyens humains et financiers nécessaires à la mise en œuvre du présent plan dans les meilleures conditions.

Enfin, un dispositif de suivi est mis en place avec les partenaires sociaux pour assurer, dans la transparence, l'application de toutes les décisions individuelles ou relatives à l'application du plan qui auront été arrêtées.

Conformément aux dispositions du code du travail, la Banque de France envisage d'appliquer les dispositions sociales suivantes pour l'ensemble des agents susceptibles d'être licenciés dans le cadre du présent plan de sauvegarde de l'emploi.

PREMIÈRE PARTIE :
CONTEXTE SOCIO-ÉCONOMIQUE

1-SYNTHESE DE LA MOTIVATION ECONOMIQUE

Ces motivations sont ici reprises de manière synthétique.

Les fermetures de caisse répondent à trois impératifs :

- La réduction sensible des volumes de billets à trier ;
- L'abandon par certains transporteurs de fonds de circuits desservant les caisses BDF ;
- La montée en puissance des nouveaux centres forts (CEFNOF et Paris-La Courneuve).

Tableau des fermetures de caisses

2018	2019
Bourges	Créteil
Calais	Marne-la-Vallée
Clermont-Ferrand	Tarbes
Évreux	Blois
Lorient	Chambéry
Saint-Brieuc	Évry
Angers	

Aucun agent d'un Service régional d'interim n'est concerné par le présent PSE. Il est toutefois précisé que les agents qui quittent les Services régionaux d'interim (SRI) à l'initiative de l'employeur bénéficient de l'accompagnement suivant pendant 18 mois soit du 1/5/2019 au 1/11/2020 :

- Pour les trajets domicile-affectation de moins de 50 kms ou avec un délai de transport inférieur à 2h30 : remboursement des frais réels de transport dans les conditions fixées par l'IPB et de la prise en compte des délais de route dans les conditions de l'intérim ;
- Pour les trajets domicile-affectation à 50 kms et plus ou délai de transport égal ou supérieur à 2h30 : remboursement des frais réels (transport et hébergement sur justificatifs dans les conditions fixées par l'IPB) et prise en compte des délais de route hebdomadaires dans les conditions de l'intérim.
- Les agents ne perçoivent plus d'indemnité d'intérim, mais ils bénéficient pendant 18 mois d'un maintien de ressources de 50% de la moyenne mensuelle des indemnités d'intérim qu'ils ont perçues en 2018.

Les agents rembourseront l'avance sur frais qui leur a été accordée lors de leur affectation au SRI par remise de chèques jusqu'au 1/10/2020

2-EFFECTIFS DE LA BANQUE DE FRANCE AU 01/01/18

	Pilotage de la filière fiduciaire**	Cadres des caisses et centres fiduciaires	Personnel de caisse	Personnel de contrôle de la caisse	Personnel de surveillance***	Agents d'entretien ****	Agents hors filiaire fiduciaire	Total
<i>En nombre au 01/01/2018</i>								
Siège*	212	10	133	15	100		4 400	4 870
ACPR							1 064	1 064
DGFB							822	822
Réseau		64	477	97	294	42	3 980	4 954
<i>Auvergne - Rhône-Alpes</i>		8	69	12	36	3	480	608
<i>Bourgogne - Franche-Comté</i>		2	19	5	12	1	208	247
<i>Bretagne</i>		5	23	5	17	3	205	258
<i>Centre Val de Loire</i>		4	22	7	18	2	171	224
<i>Corse</i>		2	8	2	9	1	34	56
<i>Grand-Est</i>		7	50	10	30	3	360	460
<i>Hauts de France</i>		4	39	9	23	4	387	466
<i>Ile De France</i>		6	32	9	24	1	622	694
<i>Normandie</i>		4	27	8	18		209	266
<i>Nouvelle Aquitaine</i>		5	49	8	25	9	401	497
<i>Occitanie</i>		7	52	6	36	10	354	465
<i>PACA</i>		6	65	9	28	4	326	438
<i>Pays de la Loire</i>		4	22	7	18	1	223	275
Total	212	74	610	112	394	42	10 266	11 710

* Dont les agents affectés au sein du CFC-CFP et dans les CE de chaque région

** Agents issus de la DAF hors métier de caisse et issus des services de gestion du CFC

*** Hors personnel assurant la sécurité des centres administratifs de MLV et Poitiers

**** Agents d'entretien travaillant au sein d'un site comportant une caisse

3-EFFECTIFS DE LA FILIERE FIDUCIAIRE AU 01/01/2018

CAISSES	Effectifs en nombre
Angoulême	2
Bayonne	13
Bordeaux	37
La Rochelle	1
Limoges	18
Niort	20
SRI	5
Total Nouvelle Aquitaine	96
Montpellier	23
Nîmes	1
Perpignan	17
Rodez	12
Tarbes	11
Toulouse	41
SRI	6
Total Occitanie	111
Avignon	20

Gap	12
Marseille	46
Nice	26
Toulon	1
SRI	7
Total PACA	112
CEFINOF	39
Amiens	20
Arras	1
Beauvais	1
Calais	9
Lille	4
SRI	5
Total Hauts De France	79
Angers	10
Le Mans	13
Nantes	27
SRI	2
Total Pays de la Loire	52
Blois	11
Bourges	12
Orléans	13
Tours	10
SRI	7

Total Centre Val-de-Loire	53
Dijon	17
Besançon	20
SRI	2
Total Bourgogne Franche-Comté	39
Brest	14
Lorient	11
Rennes	15
Saint-Brieuc	11
SRI	2
Total Bretagne	53
Annecy	12
Chambéry	15
Clermont-Ferrand	17
Grenoble	16
Lyon	3
Lyon Gerland	40
Saint-Etienne	17
SRI	8
Total Auvergne Rhône-Alpes	128
Mulhouse	17
Strasbourg	25
Metz	16
Nancy	15
Reims	19

SRI	8
Total Grand Est	100
Evreux	9
Rouen	24
Caen	21
SRI	3
Total Normandie	57
Ajaccio	13
Bastia	9
Total Corse	22
Créteil	12
Evry	16
Marne-la-Vallée	10
Saint-Denis	26
Paris-la-Défense	3
SRI	5
Total Ile-de-France	72
SIEGE (y compris les effectifs du CFP et du CFC)	470

4-EFFECTIFS CIBLES INDICATIFS DE LA FILIERE FIDUCIAIRE AU 31/12/2019

Ces données ont été établies sur la base des effectifs globaux Ambitions 2020.

CAISSES	Effectifs en EATP
Bayonne	11,6
Bordeaux	20,8
Limoges	14,1
Niort	14,8
SRI	3,0
Total Nouvelle Aquitaine	64,3
Montpellier	15,0
Perpignan	12,0
Rodez	9,0
Toulouse	29,0
SRI	3,0
Total Occitanie	68
Avignon	13,0
Gap	8,2
Marseille	31,5
Nice	22,5
SRI	2,0

Total PACA	77,2
CEFINOF	36,0
Amiens	13,0
SRI	0
Total Hauts De France	49
Le Mans	10,9
Nantes	21,2
SRI	1,0
Total Pays de la Loire	33,1
Orléans	11,5
Tours	8,6
SRI	6
Total Centre Val-de-Loire	26,1
Dijon	15,6
Besançon	11,6
SRI	0,0
Total Bourgogne Franche-Comté	27,2
Brest	13,0
Rennes	14,7
SRI	2,0
Total Bretagne	29,7
Annecy	15,2
Grenoble	12,0
Lyon Gerland	31,1

Saint-Etienne	12,0
SRI	7,0
Total Auvergne Rhône-Alpes	77,3
Mulhouse	12,8
Strasbourg	21,5
Metz	17
Nancy	15,2
Reims	15,8
SRI	5,7
Total Grand Est	88
Rouen	19
Caen	14
SRI	1
Total Normandie	34
Ajaccio	7,9
Bastia	8,9
Total Corse	16,8
Total Ile-de-France*	0
SIEGE	Effectifs en EATP
Pilotage de l'activité fiduciaire	145
CFP (PLC) et CFC	206

* Fermeture de l'ensemble des caisses franciliennes à horizon 2019

Catégories professionnelles de la filière fiduciaire	Effectifs au 01/01/2018 EN NOMBRE	Postes supprimés EN NOMBRE	Postes vacants EN NOMBRE	Effectifs cibles au 31/12/2019 EN EATP
Pilotage filière fiduciaire	212	0	0	145
Cadres des caisses et centres fiduciaires	74	13	13	64
Contrôleur risques	112	3	3	106
Personnel de caisse	610	53	67	509
Personnel de surveillance	394	58	38	311
Personnel d'entretien	42	2	3	33
Total	1444	129	124	1168

La différence entre l'effectif brut présent en janvier 2018 et la cible en Eatp 2019 s'explique, pour une faible part, par l'unité de mesure de ces données et essentiellement par des départs non remplacés. Ceux-ci peuvent être évalués à 121 dans les caisses du réseau qui ne sont pas concernées par le PSE (7 cadres, 69 agents de caisse et 45 membres du personnel de sûreté) et à une vingtaine d'agents dans les services dépendant de la Direction des Activités fiduciaires.

5-SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGÉES

91 licenciements sont envisagés. Ces licenciements n'interviendraient qu'en cas de refus de toute proposition de reclassement interne.

a. Périmètre géographique et fonctionnel du plan de sauvegarde de l'emploi

Conformément aux dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail, la Banque de France restreint le périmètre d'application des critères d'ordre d'éventuels licenciements aux catégories et aux zones d'emploi suivantes :

CATEGORIES PROFESSIONNELLES DE LA FILIERE FIDUCIAIRE

Catégories professionnelles	Zones d'emploi
<ul style="list-style-type: none"> - Cadres des caisses et centres fiduciaires - Personnel de contrôle des caisses et centres fiduciaires * - Personnel de caisse - Personnel de surveillance des caisses et centres fiduciaires - Agents d'entretien des caisses 	<ul style="list-style-type: none"> - Angers - Blois, - Bourges, - Calais, - Chambéry, - Clermont Ferrand, - Créteil, - Évreux, - Évry, - Lorient, - Marne la Vallée, - Saint Briec, - Tarbes.

* Pour les seuls sites de Calais et Lorient

Ces catégories correspondent aux emplois suivants de la filière fiduciaire :

Cadres : caissier et adjoint de caissier

Contrôle : gestionnaires ou animateurs maîtrise des risques, contrôle interne, qualité

Personnel de caisse : opérateurs ou animateurs sur monnaie fiduciaire

Personnel de surveillance : assistants sûreté sécurité ou agents de surveillance

Agents d'entretien : agents d'entretien de la filière fiduciaire

b- Suppressions d'emplois envisagées

Les tableaux ci-après présentent les suppressions d'emplois envisagées par année, par unité et par catégorie professionnelle, exprimées en nombre d'agents et en équivalent agents temps plein.

Les suppressions d'emplois interviennent à la date de fermeture de la caisse.

Catégories professionnelles de la filière fiduciaire	Postes supprimés
Cadres	13
Personnel de contrôle	3
Personnel de caisse	53
Personnel de surveillance	58
Agents d'entretien	2
Total	129

SUPPRESSION D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2018								
Effectifs en nombre au 1er janvier 2018								
Région	Unités structurelle	Date	Cadres	Personnel de contrôle	Personnel de caisse	Personnel de surveillance	Agents d'entretien	Total
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	1	1	4	2	1	9
AURA	Clermont Ferrand	18/06/2018				7		7
PDLL	Angers	01/10/2018	1		1	5		7
CVDL	Bourges	01/10/2018	1		3	5		9
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	1	2	4	4	1	12
	St Brieuc	01/10/2018	1		4	4		9
NORMANDIE	Evreux	1//10/2018	1		4	4		9
Total			6	3	20	31	2	62

SUPPRESSION D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2018								
Effectifs en eatp au 1er janvier 2018								
Région	Unités structurelle	Date	Cadres	Personnel de contrôle	Personnel de caisse	Personnel de surveillance	Agents d'entretien	Total
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	1	1	4	2	0,75	8,75
AURA	Clermont Ferrand	18/06/2018				7		7
PDLL	Angers	01/10/2018	1		1	5		7
CVDL	Bourges	01/10/2018	1		2,5	5		8,5
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	1	1,6	3,8	4	0,9	11,3
	St Brieuc	01/10/2018	1		4	4		9
NORMANDIE	Evreux	1//10/2018	1		4	4		9
Total			6	2,6	19,3	31	1,65	60,55

SUPPRESSION D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2019								
Effectifs en nombre au 1er janvier 2018								
Région	Unités structurelle	Date	Cadres	Personnel de contrôle	Personnel de caisse	Personnel de surveillance	Agents d'entretien	Total
AURA	Chambéry	31/12/2019	1		8	5		14
CVDL	Blois	01/06/2019	1		4	4		9
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	1		4	4		9
IDF	Créteil	01/04/2019	2		4	5		11
	Evry	01/03/2019	1		7	6		14
	Marne la Vallée	01/04/2019	1		6	3		10
Total			7	0	33	27	0	67

SUPPRESSION D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2019								
Effectifs en eatp au 1er janvier 2018								
Région	Unités structurelle	Date	Cadres	Personnel de contrôle	Personnel de caisse	Personnel de surveillance	Agents d'entretien	Total
AURA	Chambéry	31/12/2019	1		7,5	5		13,5
CVDL	Blois	01/06/2019	1		4	4		9
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	1		4	4		9
IDF	Créteil	01/04/2019	2		4	5		11
	Evry	01/03/2019	1		6,1	6		13,1
	Marne la Vallée	01/04/2019	1		5,6	3		9,6
Total			7	0	31,2	27	0	65,2

Calendrier prévisionnel des licenciements éventuels	Unités concernées
1/10/18	Clermont-Ferrand, Calais, Angers, Bourges, Lorient, St Brieuc, Evreux
1/03/2019	Evry
1/04/2019	Créteil, Marne la Vallée
1/06/2019	Blois, Tarbes
1/12/2019	Chambéry

C- Recensement des agents à reclasser

Catégories professionnelles de la filière fiduciaire	Postes supprimés	Agents ne relevant pas du PSE*	Agents relevant du PSE**	Agents à reclasser***
Cadres	13	4	9	7
Personnel de contrôle	3	2	1	1
Personnel de caisse	53	9	44	43
Personnel de surveillance	58	19	39	38
Agents d'entretien	2	0	2	2
Total	129	34	95	91

* Les effectifs en SRML, en CDD, en intérim, les agents ayant notifié leur départ en retraite (et partis physiquement) à une date antérieure à la date de fermeture de la caisse, les agents qui ont déjà été retenus sur un autre poste. Pour les SRML, la situation est la suivante à la date du 23 avril 2018 :

** Y compris les agents ayant notifié leur départ en retraite (toujours en activité) à une date antérieure à la date de fermeture de la caisse.

*** Hors les agents qui ont effectué une demande de départ en retraite ou en limite d'âge.

Modalités de mobilité des SRML				
LIEU DE LA MISSION	CATEGORIE PROFESSIONNELLE	DATE FIN MISSION ACTUELLE	PERSPECTIVE D'EVOLUTION	ACCOMPAGNEMENT FINANCIER
CHAMBERY	Personnel de surveillance	déc-19	Lyon Gerland	Mesures prévues par l'IPB* pour les agents non cadres **
LORIENT	Cadre de la filière caisse	juin-18	Le Mans	Mesures prévues par l'IPB pour les agents cadres
SAINT BRIEUC	Personnel de caisse	juin-18	Départ en retraite	
BOURGES	Personnel de surveillance	juil-18	en-cours de définition	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
	Personnel de surveillance	juil-18	en-cours de définition	
	Personnel de surveillance	oct-18	Tours	
EVREUX	Personnel de caisse	juin-18	Caen	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
	Personnel de caisse	juin-18	Rouen	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
TARBES	Personnel de surveillance	mars-19	SRI Occitanie	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
	Personnel de surveillance	mars-19	Marseille	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
ANGERS	Personnel de surveillance	oct-18	Rennes	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
	Personnel de surveillance	oct-18	Orléans	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
CALAIS	Personnel de contrôle	mars-18	Dunkerque	Mesures prévues par l'IPB pour les agents non cadres
*Instructions sur les procédures budgétaires				
** prise en charge des frais réels de déménagement dans la limite de 10 ou 12 K€ selon la situation familiale ou de supplément de trajet pendant 24 mois				

Cadres à reclasser

Région	Unités structurelle	Date	Cadres de la filière caisse
BRETAGNE	St Brieuc	01/10/2018	1
Total			1

Région	Unités structurelle	Date	Cadres de la filière caisse
AURA	Chambéry	31/12/2019	1
CVDL	Blois	01/06/2019	1
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	1
IDF	Créteil	01/04/2019	1
	Évry	01/03/2019	1
	Marne la Vallée	01/04/2019	1
Total			6

Personnel de contrôle à reclasser

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de contrôle de la caisse
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	1
Total			1

Personnel de caisse à reclasser

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de caisse
HAUTS DE FRANCE	Calais	01/10/2018	2
PDLL	Angers	01/10/2018	1
CVDL	Bourges	01/10/2018	3
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	3
	St Brieuc	01/10/2018	3
NORMANDIE	Évreux	01/10/2018	2
Total			14

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de caisse
AURA	Chambéry	31/12/2019	7
CVDL	Blois	01/06/2019	4
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	4
IDF	Créteil	01/04/2019	3
	Évry	01/03/2019	5
	Marne la Vallée	01/04/2019	6
Total			29

Personnel de surveillance à reclasser

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de surveillance des caisses - ASSUR	Personnel de surveillance des caisses ADS
--------	---------------------	------	---	---

HAUTS DE FRANCE	Calais	01/10/2018	2	
PDLL	Angers	01/10/2018	1	1
CVDL	Bourges	01/10/2018	1	1
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	3	
	St Brieuc	01/10/2018	4	
NORMANDIE	Évreux	01/10/2018	4	
Total			15	2

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de surveillance des caisses - ASSUR	Personnel de surveillance des caisses ADS
AURA	Chambéry	31/12/2019	1	1
			4	
CVDL	Blois	01/06/2019		
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	2	
IDF	Créteil	01/04/2019	4	1
	Évry	01/03/2019	4	1
	Marne la Vallée	01/04/2019	3	
Total			18	3

Agents d'entretien à reclasser

Région	Unités structurelle	Date	Agents d'entretien
HAUTS DE FRANCE	Calais	01/10/2018	1
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	1
Total			2

SECONDE PARTIE :

**DISPOSITIF DE MISE EN ŒUVRE DES
SUPPRESSIONS DE POSTES**

Tous les agents à reclasser, y compris les cadres, bénéficient des mesures d'accompagnement détaillées ci-après du moment qu'ils répondent aux conditions édictées pour certaines d'entre elles comme le congé spécial pour convenance personnelle ou la majoration de l'indemnité de départ en retraite.

1-CRITERES D'ORDRE DES LICENCIEMENTS

Critères	Définition	Nombre de points
Critères personnels	Enfants à charge	20 points par enfant (1er et 2ème) 30 points par enfant (à partir du 3ème) ou 100 points (enfant handicapé)
	Agent parent isolé	80 points
	Garde alternée, droit de visite	100 points
	Agent handicapé ou concerné par une restriction d'aptitude	80 points
	Agent âgé de 50 ans et plus au 13/02/2018	20 points
	Ascendant relevant d'une qualification GIR 1 à 4 ou bénéficiaires de l'APA	20 points
Ancienneté	à la Banque de France	1 point par année calendaire écoulée à compter de la date d'entrée à la Banque jusqu'à la date de suppression du poste
Critères professionnels	Basés sur l'attribution d'un ou plusieurs compléments de rémunération attribués au titre des années 2014, 2015, 2016	10 points par CDR attribué

Les licenciements affectent, sur chaque zone d'emploi, pour chaque catégorie professionnelle, les agents comptant le plus faible nombre de points qui auraient refusé leur reclassement interne.

2- RECLASSEMENT INTERNE

La Banque de France entend tout mettre en œuvre pour permettre aux agents susceptibles d'être licenciés de retrouver, le plus rapidement et dans les meilleures conditions possibles, un reclassement en son sein.

Des premiers échanges pourront être établis avec les agents concernés par les suppressions de postes après la présentation du projet devant le CCE du 13 février 2018.

Le reclassement interne étant assorti d'une mobilité géographique et/ou fonctionnelle, les mesures sociales ci-après sont mises en œuvre pour accompagner ces changements. Ces mesures sont applicables aux mobilités qui interviendraient dans le cadre de la mise en œuvre du présent plan et pendant toute sa durée d'application.

Les agents doivent remplir pour chaque mesure les conditions fixées pendant la période d'application du plan, c'est-à-dire de sa date d'homologation par la Directe jusqu'au 31/12/2019.

a. Schéma général de la phase de reclassement interne

Après consultation des instances compétentes, les agents dont le poste est supprimé et qui sont susceptibles d'être licenciés seront reçus en entretien par les équipes RH.

Au cours de l'entretien seront notamment précisés :

- les possibilités de promotion interne ;
- le contenu des postes proposés offerts au reclassement et les plans de formation éventuels ;
- la date prévisionnelle d'affectation, qui sera en principe fonction de la date de suppression du poste de l'agent ;
- les mesures d'accompagnement de la mobilité ;
- la possibilité d'avoir un entretien avec le prestataire externe en charge de l'accompagnement pour étudier des solutions de reclassement externe ;
- les conséquences de l'absence de formulation de souhait et de l'absence d'acceptation au final du poste attribué.

Afin d'éclairer leurs choix, les agents pourront bénéficier d'un congé exceptionnel pouvant atteindre au maximum 5 jours ouvrés (ces congés ne donnent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article 2 de la décision réglementaire n°2008-40 du 24 décembre 2008, ils sont cumulables avec les congés annuels et sont proratisés en fonction du régime de travail) à compter du 2 mai 2018 afin d'effectuer des déplacements de reconnaissance sur les lieux des postes de reclassement offerts hors de leur zone d'emploi.

Les frais de transport, hébergement et restauration occasionnés lors des déplacements seront pris en charge par la Banque pour les agents et leur famille dans les conditions et barèmes retenus pour les missions administratives diverses décrites dans l'Instruction sur les procédures budgétaires.

* Les agents susceptibles d'être licenciés recevront par écrit (courrier remis en main propre contre décharge, ou lettre recommandée avec AR) une liste complète des postes disponibles sur lesquels ils peuvent se positionner.

* Ces agents feront connaître par écrit sous quinze jours à compter de la remise du courrier en main propre ou de la première présentation de la lettre recommandée :

- les postes de reclassement qu'ils acceptent dans l'ordre décroissant de leurs préférences ;
- leur souhait de reclassement externe ou de départs en retraite.

L'absence de réponse de l'agent au terme de ce délai, ou une réponse ne portant sur aucun des postes offerts, vaudra refus du reclassement interne.

* La DGRH indiquera ensuite au plus tôt, et au plus tard dans les 15 jours, par écrit, courrier remis en main propre contre décharge, ou lettre recommandée avec AR, à chaque agent s'il est retenu, en fonction des critères d'ordre du reclassement.

* Si la Banque n'est pas en mesure d'attribuer à l'agent un des postes sur lequel il a candidaté un nouvel entretien sera mené afin d'examiner avec l'agent d'autres solutions parmi les postes de reclassement non pourvus à ce stade.

Une nouvelle proposition de reclassement sera faite par courrier remis en main propre contre décharge, ou lettre recommandée avec AR., étant entendu que dans l'hypothèse où certains postes pourraient convenir à plusieurs agents, la DGRH pourra proposer le même poste à plusieurs agents. Les agents concernés en seront informés par écrit.

L'agent disposera alors d'un délai de réflexion maximal de 15 jours pour faire connaître par écrit ses choix classés par ordre décroissant. L'absence de réponse de l'agent au terme du délai de 15 jours, ou une réponse ne portant sur aucun des postes offerts, vaudra refus du reclassement interne et choix du reclassement externe.

À réception de l'ensemble des réponses, la Banque disposera d'un délai de 15 jours pour faire connaître, par écrit, sa réponse à chaque agent.

En cas d'acceptation d'un même poste par plusieurs agents, les critères de priorité seront appliqués.

Dans le cas où un agent n'aurait pas obtenu un poste correspondant à l'un de ses choix, la Banque l'affecterait sur un des postes disponibles.

* Les nouvelles affectations seront notifiées avant le 1^{er} septembre 2018, ainsi que la date prévisionnelle d'affectation.

Le changement d'affectation des agents non licenciables dont le poste est supprimé interviendra au plus tôt.

* Tant que l'agent n'aura pas rejoint son affectation, il aura la possibilité de candidater, dans les conditions habituelles, sur les offres de poste à l'affichage qui n'étaient pas encore vacantes durant la phase de reclassement, étant précisé qu'à équivalence de compétences, il sera prioritaire sur tous les postes disponibles pendant toute la durée du présent plan.

b. Catégories de postes offerts aux reclassements internes

b1- Offres de postes

La Banque de France a réalisé un recensement des postes de la filière fiduciaire qui sont proposés au reclassement interne. Ces postes sont en adéquation avec les compétences des agents susceptibles d'être licenciés dans le cadre du présent plan. En outre, un plan de formation est anticipé lorsque cela s'avère nécessaire.

Le reclassement s'opère selon les principes suivants :

Emploi actuel de l'agent	Reclassement à privilégier	Autres postes offerts d'office	Autres postes offerts sur demande de l'agent car ne relevant pas normalement de sa catégorie professionnelle*
Cadres de la filière fiduciaire	Cadres de la filière fiduciaire	////////////////////////////////////	////////////////////////////////////
Personnel de contrôle	Personnel de contrôle	////////////////////////////////////	Personnel de caisse, de surveillance ou agent d'entretien d'un site fiduciaire
Personnel de caisse	Personnel de caisse	Personnel de surveillance si l'agent appartient au personnel titulaire de service	Personnel de surveillance ou agent d'entretien d'un site fiduciaire
Personnel de surveillance	Personnel de surveillance	////////////////////////////////////	Agent d'entretien d'un site fiduciaire
Agent d'entretien	Agent d'entretien d'un site fiduciaire	////////////////////////////////////	////////////////////////////////////

*Sans changement de catégorie professionnelle ni des éléments de rémunération suivants : traitement nominal, allocation spéciale mensuelle, indemnité de résidence, prime de bilan, avantages familiaux divers

b2- Épreuves spéciales en vue du recrutement d'agents de sûreté à Paris-La Courneuve

Le futur site fiduciaire de Paris- La Courneuve (PLC) représentera un ensemble unique en Europe, tant du point de vue de l'activité fiduciaire proprement dite qu'en matière sécuritaire. La sûreté sera assurée selon des modalités techniques et organisationnelles nouvelles qui rendent ces postes très particuliers au sein de la Banque de France.

Le reclassement sur ces postes était conditionné à la réussite de tests de présélection.

À l'issue de ces tests, trois agents concernés par le PSE ont été présélectionnés.

Trois postes à PLC sont donc compris dans la liste des postes offerts au reclassement.

b3 - Dispositif de promotion interne vers la maîtrise fonctionnelle des caisses (grade de chef adjoint de caisse) dans les caisses modernisées

Conformément au dispositif prévu par la DR 2016-13 du 24 mars 2016 les agents concernés par le PSE qui satisfont aux critères de la DR pourront se présenter à la promotion interne en mai 2018

c- Critères de priorité des reclassements internes

Les critères recensés ci-après déterminent l'ordre de priorité entre les agents à reclasser qui candidateraient sur un même poste.

Critères	Définition	Nombre de points
Proximité géographique		150 points attribués à l'agent qui candidate sur le poste situé le plus près de son domicile actuel (via Michelin)
Mobilité géographique	Agents visés précédemment par une mobilité géographique induite par un PSE ou mobilité géographique liée à une fermeture de caisse antérieure à 2018	200 points par PSE ou mobilité imposée
	Agents ayant effectué une mobilité géographique admise au dispositif Mobi+ ou Mobi 2020	100 points
Critères personnels	Enfants à charge	20 points par enfant (1er et 2ème) 30 points par enfant (à partir du 3ème) ou 100 points (enfant handicapé)
	Agent parent isolé (domicile des enfants chez l'agent)	80 points
	Garde alternée ou droit de visite au profit de l'agent	100 points
	Agent handicapé	80 points
	Conjoint ayant un emploi hors BDF	120 points
	Conjoint agent BDF	80 points
	Ascendant relevant d'une qualification GIR 1 à 4 ou bénéficiaires de l'APA	20 points
Ancienneté	à la Banque de France	1 point par année calendaire écoulée à compter de la date d'entrée à la Banque jusqu'à la date de suppression du poste

Critères professionnels	Basés sur l'attribution d'un ou plusieurs compléments de rémunération attribués au titre des années 2014, 2015, 2016	10 points par CDR attribué
-------------------------	--	----------------------------

S'agissant des reclassements, pour procéder au choix de l'agent retenu sur un poste donné relevant de sa catégorie professionnelle, il convient de comparer le total des points cumulés par chaque agent. Le candidat retenu pour le poste est choisi au sein de ladite catégorie au vu du plus grand cumul de points. En cas d'égalité de points, le critère déterminant sera celui de l'ancienneté ; priorité sera donnée à l'agent totalisant le plus grand nombre de points au regard de ce critère.

Ce n'est que lorsqu'aucun agent appartenant à la catégorie professionnelle dont relève le poste ne s'est manifesté que le poste peut être attribué à un candidat d'une autre catégorie professionnelle, en appliquant les règles exposées au paragraphe ci-dessus.

Les agents concernés par le présent PSE qui auront réussi un processus de promotion interne en 2017, 2018 ou 2019 seront prioritaires pour être affectés sur les postes ouverts à la validation de leur promotion interne postérieurement à la phase de reclassement et durant tout le plan. Si l'agent a déjà bénéficié de mesures d'accompagnement du PSE, il sera éligible, en cas de nouvelle mobilité, aux seules mesures prévues par l'Instruction sur les procédures budgétaires.

d. Accompagnement de la mobilité

d1- Mesures destinées aux agents ne changeant pas de résidence principale

* Agents qui effectuent des trajets supplémentaires

Prise en charge des frais relatifs aux déplacements supplémentaires liés à la mutation pendant 18 mois maximum, dans la limite de 500 euros mensuels, montant porté à 1000 euros en cas de covoiturage entre au moins deux agents de la Banque concernés par le PSE.

Les agents conservent pendant 18 mois à compter de leur prise de service dans la nouvelle unité la possibilité de déménager et de bénéficier de l'indemnisation correspondante.

* Agents qui louent un second logement

Les agents qui louent un second logement dans un rayon de 30 km autour de leur lieu d'affectation ou pour les agents mutés en IDF à une heure de trajet maximum du lieu d'affectation pourront prétendre à l'IFM PSE calculée en fonction du nombre de leurs enfants fiscalement à charge et vivant avec eux.

Les agents qui occupent un second logement avec ou sans leurs enfants et dont le conjoint continue d'occuper le domicile principal bénéficiant, en outre, de la prise en charge pendant 5 ans à compter de leur prise de service de :

- 75% du loyer charges comprises dans la limite de 600 euros mensuels ainsi que l'abonnement Fréquence en seconde classe (trajet domicile familial – lieu d'affectation) pour les agents mutés vers l'IDF ;
- 50% du loyer charges comprises dans la limite de 400 euros mensuels pour les agents mutés hors IDF ;
- La taxe d'habitation du 2nd logement ;

- Avance du montant de la caution versée au propriétaire du logement. Elle est remboursable dans un délai de 5 ans ou en cas de déménagement avant ce terme, dans le mois suivant le déménagement.

Les agents peuvent choisir d'alterner au sein d'une même année des périodes de remboursement des frais de déplacement supplémentaires avec des périodes de prise en charge du coût d'un hébergement temporaire ne donnant pas lieu à la signature d'un contrat de bail d'habitation (l'alternance s'organise par mois calendaire).

d2- Mesures destinées aux agents changeant de résidence principale

Les agents dont le changement de domicile permet de réduire leur temps de trajet ou la distance entre leur domicile et le lieu de leur nouvelle affectation d'au moins 50%, ce seuil étant ramené à un tiers pour les mutations vers l'IDF, peuvent bénéficier des mesures suivantes :

- Un congé maximal de 10 jours, ou 15 jours pour l'IDF, à prendre impérativement avant la date de prise de service ;
- Une indemnisation des frais liés à leur mobilité IFM PSE ;
- Une avance du montant de la caution versée au propriétaire du logement. Elle est remboursable dans un délai de 5 ans ou, en cas de déménagement avant ce terme, dans le mois suivant le déménagement ;
- Un congé de déménagement de 5 jours + 1 jour supplémentaire par mobilité professionnelle ayant entraîné un déménagement ;
- Une aide à la relocalisation des familles ;
- Une prestation d'accompagnement de leur conjoint à la recherche d'un emploi ;
- Pour les agents locataires qui prennent un nouveau logement en location prise en charge pendant 5 ans, de 90% du différentiel de loyer à surface équivalente (max +10 m²) plafonné à 500 euros mensuels pour un célibataire, 600 euros pour un couple majoré de 100 euros par enfant à charge pour une mutation en IDF, à 300 euros mensuels pour un célibataire, 400 euros pour un couple majoré de 50 euros par enfant à charge pour une mutation hors IDF.
- Pour les agents propriétaires qui mettent en vente leur bien et qui acquièrent une nouvelle résidence dans un rayon de 30 kms autour de leur nouvelle affectation (ou à 1 heure de trajet maximum pour les agents mutés vers l'IDF) attribution de nouveaux prêts immobiliers par la Banque, prêt relais à taux zéro d'une durée maximale de 2 ans, suspension pendant une période maximale de 2 ans du remboursement des prêts immobiliers en cours à la Banque, prise en charge des pénalités éventuelles pour le remboursement anticipé des prêts immobiliers consentis par des organismes de crédit, prise en charge des impôts fonciers relatifs à l'ancien logement invendu dans la limite de 2 ans, de la part des frais incombant au vendeur dans les régions où un tel usage est en vigueur, des frais de notaire incombant à l'acheteur dans la limite de 10 000 euros.
- Les cadres qui perdent l'usage du logement de fonction ou l'indemnité fonctionnelle de logement bénéficient d'une indemnité spécifique de logement dégressive pendant une durée maximale de 4 ans (100 % les deux premières années, 75% la troisième et 50% la 4ème et dernière année).

Calcul de l'indemnité

IFM PSE

CRITERES	POINTS 1 point = 17,30 EUR
----------	----------------------------------

SITUATION FAMILIALE	
Couple	230
Agent avec famille déménageant seul	230
Célibataire	150
Par enfant fiscalement (à charge accompagnant l'agent)	150
Par enfant en situation de handicap	230
Par ascendant dépendant hébergé au foyer de l'agent	150
SITUATION PROFESSIONNELLE DU CONJOINT	
Perte d'emploi induite par la mutation	800
ELOIGNEMENT	
Éloignement entre les lieux d'affectation : 1 point par km à compter du 1 ^{er} km si l'éloignement est supérieur à 70 km (distance moyenne mesurée sur les sites Internet www.viamichelin.com et www.mappy.com)	
NOMBRE DE MUTATIONS	
1	100
2	150
3	200
4	250
5	300
ZONE GEOGRAPHIQUE D'ARRIVEE	
Ile de France	700
Autre	230
LOGEMENT	
- Agent logé par la Banque ou percevant l'indemnité Fonctionnelle de Logement	100
- Autre situation (plafonné à 850 points)	400+150 par enfant à charge déménageant avec la famille

En cas de mutation d'un couple d'agents de la Banque de France une seule indemnité est versée.

3-CONGE SPECIAL POUR CONVENANCE PERSONNELLE PSE

Conformément à l'article 117 du statut du personnel, dans le cadre des mesures administratives d'ordre général approuvées par le Conseil Général sur la base des projets soumis au CCE, il est accordé aux agents concernés par ces mesures des congés spéciaux pour convenance personnelle PSE dans les conditions fixées par un règlement du gouverneur.

Ce congé spécial est accordé, sur leur demande, aux agents dont le poste est supprimé ou qui sont susceptibles d'être licenciés dans le cadre du présent PSE :

- n'ayant pas notifié, avant le 13 octobre 2017, leur départ en retraite,
- ni atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite à la date de suppression de leur poste (soit le 1^{er} octobre 2018 pour les premières fermetures et le 31/12/19 pour les dernières),
- et dont la date d'ouverture des droits à pension n'est pas postérieure de plus de deux ans à la date de suppression du poste qui leur vaut d'être intégrés dans le présent PSE (soit au plus tard le 31/12/21 s'agissant des dernières fermetures).

La durée de ce congé est de deux ans au maximum. Le congé débute à la date de la suppression du poste en question (ou dans le mois qui suit lorsque les nécessités de service imposent ce décalage) et prend fin au plus tard à la date d'ouverture des droits à retraite.

Le congé est rémunéré à 80% de la rémunération de l'agent (traitement, primes et indemnités) à la date du départ de l'agent en CSCP.

Le complément de cotisation retraite permettant à l'agent de cotiser sur une base de 100 % du salaire est pris en charge par l'employeur (part salariale et part patronale).

Les agents bénéficiant du CSCP PSE bénéficient de l'indemnité de départ en retraite majorée définie par le présent PSE s'ils respectent les critères définis pour cette majoration.

4- RECLASSEMENT EXTERNE

Ces mesures sont applicables à tous les agents recensés comme devant faire l'objet d'un reclassement et pour lesquels le reclassement interne n'a pas abouti.

L'appel d'offres pour la sélection d'un prestataire est en cours. Le dossier de consultation est disponible sur portail des marchés publics de la Banque de France (<https://achats-consultations.banque-france.fr>) ; le cahier de clauses techniques est présenté en annexe 6. La signature du marché interviendra après l'homologation du PSE par la Direccte.

a. Reclassement externe temporaire : mise à disposition auprès d'organismes extérieurs

Cette mesure consiste à proposer aux agents une mise à disposition auprès de collectivités territoriales, d'établissements publics, de services déconcentrés de l'État ou d'organismes d'intérêt général, à l'exclusion des entreprises privées.

L'agent continue de faire partie des effectifs de la Banque et d'être rémunéré directement par celle-ci (traitement, primes et indemnités). Son déroulement de carrière est conforme aux dispositions prévues pour sa catégorie par les textes réglementaires en vigueur. Il continue à bénéficier des régimes d'assurance maladie et de retraite qui lui étaient applicables avant la mise à disposition.

Il est mis à disposition de l'organisme extérieur dans le cadre d'une convention conclue entre la Banque et l'organisme pour une durée minimale d'un an reconductible et qui fixe le niveau du remboursement de la rémunération de l'agent par l'organisme d'accueil. Pendant la durée de la mise à disposition, l'agent est soumis au règlement intérieur et à l'organisation du travail applicable dans l'organisme extérieur.

Lorsqu'il est mis fin à la mise à disposition d'un agent, à l'initiative de la Banque, de l'organisme extérieur ou de l'agent, une autre affectation est proposée à l'agent, sous réserve du respect d'un préavis de trois mois.

Processus

La recherche du poste dans un organisme extérieur émane de la Banque de France ou de l'agent lui-même.

Les moyens de prospection prévus passent par les contacts établis :

- au niveau du Siège avec différentes administrations, en charge de services décentralisés ;
- par l'agent dans le cadre de sa vie personnelle ou professionnelle ;
- par les directeurs de succursale et les GRH qui seront invités à entrer en relation avec les représentants de collectivités locales ou d'organismes d'intérêt collectif.

Après finalisation du dossier, la Banque de France adresse à l'agent une proposition écrite de mise à disposition comportant l'ensemble des caractéristiques du poste et la date de mise à disposition.

L'agent dispose d'un délai de réflexion pour se prononcer ; huit jours s'il est à l'initiative de la proposition ; un mois dans les autres cas. Cette mise à disposition est exclusive du bénéfice des autres mesures de reclassement externe.

La mise à disposition prend effet au plus tard un mois après la suppression du poste de l'agent.

b. Reclassement externe définitif

Il s'agit de la création/reprise d'une entreprise ou d'un licenciement avec recherche d'emploi accompagnée.

b1-Mesures destinées à accompagner tous les reclassements externes définitifs

Les mesures envisagées ci-dessous concernent tous les agents susceptibles d'être licenciés, lorsque ces agents n'ont pas bénéficié d'un congé spécial pour convenance personnelle PSE en vue d'un départ à la retraite ni accepté un poste de reclassement interne.

Ces agents font l'objet d'un licenciement.

Ce licenciement intervient :

- à l'issue du préavis si l'agent n'a pas opté pour un congé de reclassement
- au plus tard à la fin du congé de reclassement si l'agent a opté pour ce congé.

Les agents concernés bénéficient des mesures communes décrites ci-après qui sont destinées à leur permettre de retrouver un emploi dans les meilleures conditions possibles, qu'il s'agisse d'un emploi salarié ou d'une création/reprise d'entreprise.

Prestations proposées par le prestataire externe

Prestations proposées par le prestataire externe : réalisation de l'entretien d'orientation, bilan de compétences, aide dans la détermination du projet professionnel, conseil en matière de reclassement externe, orientation vers des actions de formation et/ou de validation des acquis.

À l'issue de l'entretien d'orientation, l'agent peut solliciter les prestations suivantes :

- conseil en évolution professionnelle (CEP) afin de l'aider dans la concrétisation d'un projet d'évolution professionnelle et, le cas échéant, de projets de formation ;
- réalisation d'un bilan de compétences ;
- définition d'un plan de formation adapté précisant le contenu, la durée et les étapes des actions de formation à mettre en œuvre en fonction du projet, des expériences et des diplômes et compétences de l'agent.

Ces prestations peuvent également concerner les conjoints d'agents perdant leur emploi du fait du déménagement de la famille et qui souhaitent créer/reprendre une entreprise ou s'interrogent sur leur capacité à trouver un emploi.

Ces prestations sont offertes durant toute la durée du congé de reclassement, soit 12 mois en général, portés à 18 mois pour les agents fragiles recensés en introduction du présent document.

Congé de reclassement

Un congé de reclassement est systématiquement proposé aux agents concernés par un reclassement externe.

Le congé de reclassement, d'une durée maximale de 12 mois, inclut la durée du préavis non effectué. La durée du congé est portée à 18 mois pour les agents fragiles recensés en introduction du présent document.

L'agent dispose d'un délai de 8 jours pour faire connaître son accord. Le silence de l'agent au terme de ce délai de 8 jours vaut refus du congé de reclassement. En cas d'acceptation par l'agent du congé de reclassement, celui-ci débute à l'expiration du délai de réponse de 8 jours mentionné ci-dessus.

Pendant ce congé l'agent bénéficie de l'accompagnement du prestataire externe.

La Banque prend en charge le coût des actions nécessaires au reclassement effectuées dans le cadre du congé : prestations de conseil externe, actions de formation et/ou de validation des acquis, bilan de compétences. Ces coûts ne sont pas imputés sur le plan de formation.

Pour les agents en recherche d'emploi, ce congé prend fin à la date d'embauche de l'agent et au plus tard dans un délai de 12 ou 18 mois selon les cas. Pour les agents engagés dans un projet de création/reprise d'entreprise, le congé de reclassement prend fin à la date de création/reprise d'entreprise et au plus tard dans un délai de 12 ou 18 mois selon les cas.

Article L1233-72-1 du code du travail :

Le congé de reclassement peut comporter des périodes de travail durant lesquelles il est suspendu. Ces périodes de travail sont effectuées pour le compte de tout employeur, à l'exception des particuliers, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée tels que prévus à [l'article L. 1242-3](#), renouvelables une fois par dérogation [aux articles L. 1243-13 et L. 1243-13-1](#), ou de contrats de travail temporaire tels que prévus à l'article [L. 1251-7](#). Au terme de ces périodes, le congé de reclassement reprend. L'employeur peut prévoir un report du terme initial du congé à due concurrence des périodes de travail effectuées.

Rémunération

Pendant toute la durée du congé de reclassement, la rémunération de l'agent est maintenue en totalité et ce, même si l'agent retrouve un emploi ou crée/reprend son entreprise avant le terme initialement prévu pour le congé de reclassement. Il s'agit de la rémunération brute prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Ainsi, l'agent qui a trouvé ou accepté un nouvel emploi à l'extérieur de la Banque peut, le cas échéant, cumuler temporairement son traitement et sa rémunération chez le nouvel employeur.

L'agent qui crée/reprend son entreprise peut également cumuler sa rémunération d'agent et les revenus tirés de l'entreprise jusqu'au terme initialement prévu pour le congé de reclassement.

Préavis

L'agent dont l'ancienneté est inférieure ou égale à deux ans bénéficie d'un préavis d'un mois non effectué.

Celui dont l'ancienneté est supérieure à deux ans bénéficie d'un préavis de deux mois non effectué.

Pour les bénéficiaires de l'obligation d'emploi, la durée de préavis est doublée sans pouvoir dépasser trois mois.

La durée du préavis, incluse ou non dans le congé de reclassement, est indemnisée à hauteur de 100 % de la rémunération de l'agent avant le début du congé.

Indemnité de licenciement

Les agents perçoivent une indemnité de licenciement d'un montant progressif selon leur ancienneté.

Cette indemnité est versée soit à l'issue du préavis, soit à l'issue du congé de reclassement si l'agent a accepté ce dernier, à l'exclusion de toute autre indemnité.

L'indemnité de licenciement ne prend pas en compte l'ancienneté correspondant à la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis. L'ancienneté correspond aux périodes de travail ou assimilées définies par le code du travail.

L'indemnité de départ est égale à :

Ancienneté	Indemnité légale	Indemnité complémentaire PSE
Inférieure à 10 ans	¼ de mois par année	+ 3 mois
Au-delà de 10 ans	¼ de mois par année jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois par année	+ 4 mois
Pour les agents ayant à la date de suppression de leur poste atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite	¼ de mois par année jusqu'à 10 ans, puis 1/3 de mois par année	Pas d'indemnité supplémentaire

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit la moyenne mensuelle des douze derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

b2- Mesures spécifiques aux agents engagés dans un projet de création/reprise d'entreprise

Accompagnement par le prestataire

Un entretien d'échange sur le projet et le montage du dossier économique et administratif sera proposé à l'agent intéressé afin d'examiner en particulier la viabilité économique du projet.

Le prestataire apporte son concours à l'agent pour constituer un dossier complet des éléments qui permettront à la Commission paritaire de suivi du plan d'émettre un avis motivé sur le projet. Les agents devront par ailleurs respecter les règles usuelles de déontologie en vigueur au sein de la Banque (saisine de la Commission sur les incompatibilités).

Les agents bénéficient d'un suivi mensuel et individualisé par le prestataire externe en charge de l'accompagnement. Ce suivi est assuré jusqu'à la création/reprise de l'entreprise et au maximum pendant une durée d'un an en général et de 18 mois pour les agents fragiles.

Aide financière

Pour les projets de ce type (hors statut auto-entrepreneur), la Banque accorde une aide de 30 000 euros pour participer au lancement du projet et notamment aux frais d'établissement. Pour les agents optant pour un statut d'auto-entrepreneur, la Banque accorde une aide de 10 000 euros.

L'aide est versée sur présentation du justificatif d'immatriculation au registre du commerce et des sociétés, au registre des métiers ou au registre agricole.

b3- Mesures spécifiques aux agents engagés dans une recherche d'emploi

Accompagnement par le prestataire

Les agents bénéficient de la part du prestataire externe d'une prestation de reclassement avec obligation de résultat. Cette prestation qui s'inscrit après l'entretien d'orientation et le cas échéant après un bilan de compétences et la définition d'un plan de formation adapté comporte les étapes suivantes :

- suivi au minimum mensuel et individualisé des agents
- aide à la recherche d'emploi : aide à la rédaction de CV, inscription sur les réseaux sociaux, préparation aux entretiens d'embauche et conseil, identification des besoins de formation nécessaires à l'adaptation au poste, retour sur les entretiens d'embauche qui n'auraient pas abouti favorablement ;
- prospection des offres d'emploi ciblées sur les qualifications et compétences des agents incluant au moins deux propositions fermes d'embauche (trois pour les agents ciblés comme les plus fragiles) en CDI (ou CDD d'au moins 12 mois) si possible dans le bassin de vie de l'agent ou à défaut dans un périmètre géographique de 70 km et 1h heure maximum du domicile de l'agent (ou dans un périmètre plus étendu en accord avec l'agent concerné) et lui assurant une rémunération brute annuelle équivalente à au moins 80 % de sa rémunération brute annuelle actuelle.

Ces prestations sont offertes durant toute la durée du congé de reclassement, soit 12 mois en général, portés à 18 mois pour les agents fragiles recensés en introduction du présent document.

Allocation temporaire dégressive

Elle a pour objet de compenser en tout ou partie la différence de rémunération qui pourrait exister entre l'ancien et le nouvel emploi de l'agent, pendant une durée maximale de 24 mois à compter de l'embauche sous réserve de ne pas bénéficier du maintien de la rémunération au titre du congé de reclassement. La rémunération Banque de France à prendre en compte est celle définie pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

L'allocation est égale à 50 % de cette différence, à durée hebdomadaire de travail équivalente. L'allocation est portée à 100 % la première année pour les agents reconnus fragiles.

Le versement de cette allocation, est subordonné à la communication par le salarié de la copie de son contrat chez le nouvel employeur et d'une attestation de son nouvel employeur établissant le montant brut des sommes versées à l'agent au titre de la période considérée.

Aide aux employeurs potentiels

Cette mesure consiste en un remboursement des salaires versés pendant la période d'essai au nouvel employeur, lorsqu'elle se poursuit par une embauche en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée d'une durée de 18 mois et dans la limite d'un montant de 7 000 euros.

Aide à la mobilité externe

L'agent, dont le temps de transport est allongé du fait de la localisation de son nouvel emploi, peut bénéficier d'une prise en charge de ses frais de transport supplémentaires dans une limite de 5 000 € durant une période de 2 ans suivant la prise de poste.

5- AUTRE MESURE : MAJORATION DE L'INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

Les agents dont le poste est supprimé ou qui sont susceptibles d'être licenciés voient l'indemnité réglementaire de départ à la retraite doublée lorsque les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- ils n'ont pas notifié avant le 13 octobre 2017 leur départ en retraite;
- ils partent en retraite à la date d'ouverture de leurs droits ;
- cette date d'ouverture des droits n'est pas postérieure de plus de deux ans à la date de suppression du poste en question et au plus tard au 31/12/21.

Pour bénéficier de cette mesure, les agents (titulaires et contractuels) doivent notifier leur départ en retraite à la DGRH avant la date d'ouverture des droits à retraite, la rupture de la relation de travail intervenant à cette dernière date.

6- DISPOSITIFS DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DU CHANGEMENT

a. Principes généraux

Le dispositif de formation est organisé autour des principes généraux suivants :

- L'accent est mis, en termes de moyens humains et financiers consacrés, sur un dispositif d'accompagnement au changement et sur la formation technique devant accompagner des repositionnements sur des activités proches, quelle que soit la catégorie d'origine de l'agent concerné par le PSE.
- Ce dispositif sera présenté aux agents avant sa mise en œuvre. Il est d'importance variable suivant les caractéristiques de la mobilité : fonctionnelle et/ou géographique.
- Chaque agent concerné par le plan peut bénéficier d'une formation adaptée, compte tenu de son parcours professionnel, et sera prioritaire dans le processus d'inscription. Les formations faisant déjà partie du plan de formation légal sont gérées par la Direction de la Formation et du développement des Compétences, en lien avec les Gestionnaires de Ressources Humaines et les Responsables Régionaux de Formation des régions concernées.
- Le recours au tutorat sur le site d'accueil est mis en place. Ainsi, chaque agent effectuant une mobilité fonctionnelle sera accompagné par un tuteur, volontaire, formé à cet effet et possédant une large expérience dans le métier d'accueil.
- La formation comporte une alternance de stages présentiels et de périodes d'application sur le site d'accueil pendant lesquelles l'appui opérationnel du tuteur joue un rôle essentiel. Le tuteur peut préconiser des formations complémentaires chaque fois qu'il l'estime nécessaire pour la réussite du reclassement.
- Les Gestionnaires de Ressources Humaines et les Responsables Régionaux de Formation assurent localement la liaison avec la structure de coordination nationale, afin de suivre au plus près les reconversions ou adaptations à assurer.

b. Description du dispositif

b1- Accompagnement du changement

Tous les agents concernés bénéficient d'une phase de formation générale assurée dans le cadre du plan de formation de la Banque de France, incluant des actions sur la maîtrise d'un nouvel environnement professionnel, la connaissance de ses atouts personnels dans un contexte de changement, la réussite des mobilités qu'elles soient géographiques ou fonctionnelles. Elle peut intervenir avant la prise effective du poste.

Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement psychologique assuré par un cabinet de conseil externe spécialisé.

Afin d'accompagner les agents dans les orientations et notamment ceux qui hésiteraient entre un reclassement interne ou externe, la Banque de France finance une prestation d'évaluation en amont de la prise de décision.

Ces prestations sont offertes durant 12 mois en général à compter de l'acceptation de l'offre de reclassement, portés à 18 mois pour les agents fragiles recensés en introduction du présent document.

b2- Formations pour les reclassements internes

Les actions menées visent à donner aux agents concernés par des changements d'activité les moyens de maîtriser les principales dimensions de leur nouveau poste, via une phase de professionnalisation aux outils et techniques utilisés. L'élaboration du plan de formation individuel accompagnant chaque agent en reclassement est effectuée par le responsable régional de formation de l'agent, en concertation avec son (futur) manager, en fonction des pré-requis du poste et des compétences de l'agent.

b3- Accompagnement pour les reclassements externes

Les agents qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un bilan de compétences et ou d'une prestation de Conseil en Évolution Professionnelle réalisé par un organisme agréé et d'un éventuel accompagnement personnalisé par le prestataire.

L'agent peut bénéficier, en outre, d'une prise en charge directe d'une formation ayant trait à une activité professionnelle ou un projet professionnel identifié après avis de la DGRH et ce, pendant toute la durée du congé de reclassement ou une durée équivalente pour les agents qui, bien que devant être licenciés, ne souhaiteraient pas bénéficier de ce congé.

La Banque prend en charge tous les frais afférents à ces actions à hauteur de 10 000 euros HT par agent, montant porté à 12 000 euros HT pour les agents les plus fragiles recensés en introduction au présent document. Une majoration de ces plafonds peut être décidée, après examen par la Commission de suivi dans le cadre de formations qualifiantes ou en faveur des agents les plus fragiles.

b4- Financement des formations

Toutes les formations offertes par la Banque sont ouvertes aux agents concernés par le PSE, lesquels seront prioritaires sur les sessions ouvertes à compter de la date à laquelle ils auront exprimé le souhait de suivre l'une d'elles.

Les budgets alloués à la formation présentés en annexe 5 sont mutualisables.

Si des formations non dispensées en interne étaient nécessaires pour répondre à d'éventuels souhaits de reclassement externe, leur coût serait intégralement financé par la Banque de France (en ce compris, les frais annexes auxquels elles donneraient lieu).

L'une des missions du prestataire qui assiste la Banque dans le reclassement externe éventuel des agents consiste notamment à identifier les formations externes qui pourront être utilement suivies par tel ou tel agent. Le coût total de ces formations sera pris en charge par la Banque. En outre, le budget alloué au titre des formations d'adaptation de moins de 300h est distinct du budget des formations longues de reconversion, diplômantes ou qualifiantes.

7- MISE EN ŒUVRE DES MESURES

L'accès aux mesures est ouvert jusqu'au 31/12/19. Les mesures sont mises en œuvre à partir de la publication du présent plan.

a. Option pour les mesures sociales

Pour opter pour ces mesures, les agents concernés disposent d'un délai de réflexion variable en fonction de la mesure choisie.

Cette période d'option est réputée ouverte dès que les mesures sociales définitivement arrêtées par la Banque auront été portées à la connaissance du personnel.

Mesure	Congé spécial pour convenance personnelle PSE	Projet professionnel
Date limite d'option	15/07/18	15/07/18
Date d'application de la mesure	Au plus tard 1 mois après la suppression du poste	Au plus tard 1 mois après la suppression du poste

b. Pilotage du changement

Constitué sous l'autorité de la Direction générale des ressources Humaines, le Comité de Pilotage PSE assurera le pilotage, la coordination et le suivi du plan de sauvegarde de l'emploi. Il sera garant de la mise en œuvre de ce plan dans l'ensemble des unités concernées. Seront représentées dans ce Comité les 4 directions de la DGRH et la Direction du réseau. Cette instance s'appuiera en particulier sur le service de gestion RH du réseau et sur les GRH des régions pour collecter les informations et prendre les décisions relevant de ses missions.

c. Suivi de la mise en œuvre

Afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi, une large concertation sera développée avec les représentants du personnel à plusieurs niveaux.

Au niveau national

Une commission paritaire de suivi réunira deux représentants de chaque organisation syndicale ayant au moins un élu au CCE, un représentant du CCE, un représentant de l'ICCHSCT et des représentants de la Banque de France dans la limite de 5. Un représentant du prestataire chargé de l'accompagnement du reclassement externe des agents sera présent afin de présenter les dossiers individuels aux membres de la commission.

Cette commission sera tenue informée au moins chaque trimestre de l'avancement du plan de sauvegarde de l'emploi et étudiera les éventuelles difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre. Elle rendra un avis sur les projets de création ou de reprise d'entreprises ainsi que sur d'éventuelles cessations anticipées du congé de reclassement. Elle se saisira et rendra un avis sur toute question individuelle ou collective touchant à l'exécution du PSE.

Le Comité Central d'Entreprise sera consulté chaque semestre sur l'application du plan. Ses avis seront transmis à la Direccte.

La DIRECCTE de Paris sera invitée aux réunions de la commission de suivi et destinataire des comptes rendus de ces travaux.

Au niveau régional

Les comités des établissements concernés seront informés trimestriellement de la mise en œuvre du plan et de ses mesures sociales dans leur périmètre de compétence.

ANNEXES

ANNEXE 1

PSE Banque de France Diagnostic socio-professionnel

I Situation d'origine

La Banque de France met en place un PSE couvrant la période juin 2018-décembre 2019.

13 sites sont concernés, répartis sur l'ensemble du territoire.

Au total, 129 postes sont supprimés mais 91 agents positionnés sur ces postes peuvent être concernés par un reclassement :

- 7 cadres de caisse,
- 1 employé du contrôle des caisses,
- 43 opérateurs de tri de valeurs,
- 38 agents de surveillance des sites fiduciaires
- 2 agents d'entretien de sites fiduciaires.

Tous les agents ci-dessus ont suivi au moins une formation professionnelle au cours des trois dernières années.

Démographie :

Il s'agit de 68 hommes et 23 femmes.

Les âges vont de 26 à 67 ans. 62 agents sont âgés de 50 ans et plus à la date de présentation du PSE, dont 47 âgés de 55 ans et plus.

Un agent a déclaré une RQTH.

Quatre agents ont une restriction médicale.

Le niveau scolaire est le suivant :

- Cadres : études supérieures
- Employés du contrôle des caisses : bac ou études supérieures
- Opérateurs de tri de valeurs : du CAP aux études supérieures
- Agents de surveillance : diplômés des armées (une partie de ces salariés est déjà pensionnée des armées ou de la police)
- Agents d'entretien : niveau scolaire de base

Salaires nets mensuels pratiqués par la BDF et brut annuel pour les agents les plus âgés :

Métier	Salaires net	Salaires brut annuel
Cadre	5240 à 5440 euros	71 111 à 80 767 euros
Employé	2730 euros	43 363 euros
Opérateur de tri de valeurs	2900 euros	30 272 euros
Agent de surveillance	2550 euros	37 185 euros
Agent d'entretien	131 % du smic	26 168 euros

II- Métiers cibles (www.salairesmoyen.com)

Métier	Salaires net	Salaires brut annuel	Offres d'emploi France juillet 2017
Opérateur de traitement de valeurs	Mini : 1500, maxi 1700	25 300 euros	14
Agent de nettoyage des locaux	1502	22 350 euros	7054
Agent de télésurveillance	1600	22 292 euros	1000

III- Croisement entre population d'origine et métiers cibles

Les agents de la Banque de France possèdent une expertise certaine dans les métiers-cibles. Ils ont bénéficié de formations et d'années d'expérience sur les outils et techniques de pointe de ces métiers. Dans certains cas (opérateurs de traitement de valeurs, chargés de recouvrement) ils sont des référents qui participent à la formation des intervenants du secteur privé.

Les freins au reclassement externe sont :

- La barrière culturelle entre secteur public et secteur privé, ressentie tant du côté des agents que des employeurs potentiels ;
- Le régime de retraite des agents titulaires, l'impact retraite d'un passage dans le privé étant financièrement important ;
- Le très fort écart de rémunération, celui-ci étant de 1200 euros en moyenne pour les opérateurs de traitement de valeurs, de 1000 euros pour les opérateurs de télésurveillance, de 25 % environ pour les agents de nettoyage.

IV- Marché de l'emploi pour les métiers cibles

L'offre est abondante, sauf pour les opérateurs de traitement de valeurs. Un reclassement dans la région de résidence de l'agent est quasiment assuré, les reclassements au sein du département, voire de la commune, étant assurés pour les agents d'entretien.

Agents de télésurveillance :

C'est l'une des spécialisations des agents de sécurité et de prévention. Bien évidemment, tout agent peut également répondre aux offres d'emploi de « rondier » ou de « surveillant ».

Opérateurs de traitement de valeurs :

Ce métier intéresse les sociétés de transport de fonds. Il est tributaire de l'implantation des centres de traitement des sociétés de transport de fonds.

Agents d'entretien (source Ministère du travail) :

Les effectifs d'agents d'entretien sont très importants : près de 1,3 million de personnes exercent ces métiers. Ils sont pour l'essentiel agents de service des collectivités, assurant l'entretien et la surveillance des hôpitaux, écoles ou autres établissements collectifs, ou salariés du secteur privé chargés de la propreté des bureaux, locaux industriels ou autres surfaces. Certains sont aussi responsables du nettoyage de la voie publique ou du traitement des déchets. Les agents d'entretien sont en majorité salariés du secteur public (58 %), ou employés par des établissements de moins de dix salariés (26 %), souvent de petites sociétés de services travaillant en sous-traitance pour d'autres entreprises ou des administrations.

Ces métiers sont présents sur l'ensemble du territoire.

Les agents d'entretien sont en large majorité des femmes, pour un tiers âgées de plus de 50 ans.

Ce métier reste largement ouvert à des personnes peu diplômées.

Si les salariés du privé sont parfois en sous-emploi ou soumis à des contrats courts, le marché du ménage à domicile peut permettre aux salariés concernés de s'assurer une rémunération décente.

ANNEXE 2

Détail des suppressions de postes par catégorie professionnelle

Cadres

Région	Unités structurelle	Date	Cadres de la filière caisse (brut)	Cadre de la filière caisse SRML
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	1	
PDLL	Angers	01/10/2018	1	
CVDL	Bourges	01/10/2018	1	
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018		1
	St Brieuc	01/10/2018	1	
NORMANDIE	Evreux	01/10/2018	1	
Total			5	1

Région	Unités structurelle	Date	Cadres de la filière caisse (eatp)	Cadre de la filière caisse SRML (eatp)
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	1	
PDLL	Angers	01/10/2018	1	
CVDL	Bourges	01/10/2018	1	
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018		1
	St Brieuc	01/10/2018	1	
NORMANDIE	Evreux	01/10/2018	1	
Total			5	1

Région	Unités structurelle	Date	Cadres de la filière caisse (brut)
AURA	Chambéry	31/12/2019	1
CVDL	Blois	01/06/2019	1
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	1
IDF	Créteil	01/04/2019	2
	Evry	01/03/2019	1
	Marne la Vallée	01/04/2019	1
Total			7

Région	Unités structurelle	Date	Cadres de la
--------	---------------------	------	--------------

			filière caisse (eatp)
AURA	Chambéry	31/12/2019	1
CVDL	Blois	01/06/2019	1
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	1
IDF	Créteil	01/04/2019	2
	Evry	01/03/2019	1
	Marne la Vallée	01/04/2019	1
Total			7

Personnel de contrôle

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de contrôle de la caisse (brut)	Personnel de contrôle de la caisse SRML (brut)
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	2	
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018		1
Total			2	1

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de contrôle de la caisse (eatp)	Personnel de contrôle de la caisse SRML (eatp)
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	1,6	
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018		1
Total			1,6	1

Personnel de caisse

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de caisse (brut)	Personnel de caisse SRML (brut)	Personnel de caisse Interim (brut)
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	4		
PDLL	Angers	01/10/2018	1		
CVDL	Bourges	01/10/2018	3		
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	3		1
	St Brieuc	01/10/2018	3	1	
NORMANDIE	Evreux	01/10/2018	2	2	
Total			16	3	1

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de	Personnel de	Personnel de
--------	---------------------	------	--------------	--------------	--------------

			caisse (eatp)	caisse SRML (eatp)	caisse Interim (eatp)
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	4		
PDLL	Angers	01/10/2018	1		
CVDL	Bourges	01/10/2018	2,5		
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	2,8		1
	St Brieuc	01/10/2018	3	1	
NORMANDIE	Evreux	01/10/2018	2	2	
Total			15,3	3	1

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de caisse (brut)	Personnel de caisse SRML (brut)	Personnel de caisse Interim (brut)
AURA	Chambéry	31/12/2019	8		
CVDL	Blois	01/06/2019	4		
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	4		
IDF	Créteil	01/04/2019	3		1
	Evry	01/03/2019	6		1
	Marne la Vallée	01/04/2019	6		
Total			31		2

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de caisse (eatp)	Personnel de caisse SRML (eatp)	Personnel de caisse Interim (eatp)
AURA	Chambéry	31/12/2019	7,5		
CVDL	Blois	01/06/2019	4		
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	4		
IDF	Créteil	01/04/2019	3		1
	Evry	01/03/2019	5,1		1
	Marne la Vallée	01/04/2019	5,6		
Total			29,2		2

Personnel de surveillance

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de surveillance des caisses - ASSUR (brut)	Personnel de surveillance des caisses ADS (brut)	Personnel de surveillance des caisses en CDD (brut)	Personnel de surveillance des caisses SRML (brut)
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	2			
AURA	Clermont Ferrand	18/06/2018	6	1		
PDLL	Angers	01/10/2018	1	1	1	2
CVDL	Bourges	01/10/2018	1	1		3
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	3		1	
	St Brieuc	01/10/2018	4			
NORMANDIE	Evreux	01/10/2018	4			
Total			21	3	2	5

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de surveillance des caisses - ASSUR (eatp)	Personnel de surveillance des caisses ADS (eatp)	Personnel de surveillance des caisses en CDD (eatp)	Personnel de surveillance des caisses SRML (eatp)
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	2			
AURA	Clermont Ferrand	18/06/2018	6	1		
PDLL	Angers	01/10/2018	1	1	1	2
CVDL	Bourges	01/10/2018	1	1		3
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	3		1	
	St Brieuc	01/10/2018	4			
NORMANDIE	Evreux	01/10/2018	4			
Total			21	3	2	5

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de surveillance des caisses - ASSUR (brut)	Personnel de surveillance des caisses ADS (brut)	Personnel de surveillance des caisses en CDD (brut)	Personnel de surveillance des caisses SRML (brut)
AURA	Chambéry	31/12/2019	3	1		1
CVDL	Blois	01/06/2019	4			
OCCITANIE	Tarbes	01/06/2019	2			2
IDF	Créteil	01/04/2019	4	1		
	Evry	01/03/2019	4	1	1	
	Marne la Vallée	01/04/2019	3			
Total			20	3	1	3

Région	Unités structurelle	Date	Personnel de surveillance des caisses - ASSUR (eatp)	Personnel de surveillance des caisses ADS (eatp)	Personnel de surveillance des caisses en CDD (eatp)	Personnel de surveillance des caisses SRML (eatp)
AURA	Chambéry	31/12/2019	3	1		1
CVDL OCCITANIE	Blois	01/06/2019	4			
	Tarbes	01/06/2019	2			2
IDF	Créteil	01/04/2019	4	1		
	Evry	01/03/2019	4	1	1	
	Marne la Vallée	01/04/2019	3			
Total			20	3	1	3

Agents d'entretien

Région	Unités structurelle	Date	Agents d'entretien (brut)
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	1
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	1
Total			2

Région	Unités structurelle	Date	Agents d'entretien (eatp)
HAUTS DE France	Calais	01/10/2018	0,75
BRETAGNE	Lorient	01/10/2018	0,9
Total			1,65

ANNEXE 3

Liste des postes de reclassement

La liste de postes qui suit n'est pas définitive.

Elle est amenée à s'enrichir des besoins qui apparaîtraient suite à la déclaration de départs non anticipés.

Cadres de la filière fiduciaire

Les cadres feront l'objet d'un accompagnement individualisé. Au moins une offre de poste de reclassement dans la filière fiduciaire sera proposée à chacun d'entre eux.

Les cadres peuvent se porter candidats sur l'ensemble des postes de cadres vacants, que ceux-ci figurent ou pas dans la filière fiduciaire. Les fiches de postes correspondantes figurent en annexe 7.

Personnel de contrôle de la caisse

DGSER	3 postes
1 poste de Pilotage fiduciaire- Gestionnaire maîtrise des risques	1 PLC
1 poste de Pilotage fiduciaire- Contrôle analyste opérateurs fiduciaires	1 siège Paris
1 poste de Pilotage fiduciaire- Spécialiste logistique fiduciaire	1 siège Paris

Agent d'entretien dans les sites fiduciaires

1 poste à plein temps à Toulouse

2 postes à plein temps à Paris-La-Courneuve

Personnel de caisse

Personnel de Caisse	2018	2019	Total
Bayonne	2		2
Bordeaux			0
Limoges		2	2
Sous total NA	2	2	4
Perpignan	2		2
Rodez		1	1
Toulouse		1	1
Sous total Occitanie	2	2	4
Avignon	1		1
Nice	1		1
Sous total PACA	2		2
Cefinof	1		1
Amiens	2		2
Sous total HDF	3		3
Nantes	5		5
Sous total PDLL	5		5
Orléans	3		3
Tours	1		1
Sous total CVL	4		4
Dijon		2	2
Sous total B/FC		2	2
Rennes	4		4
Sous total Bretagne	4		4
Annecy	2	2	4
Grenoble		1	1
SRI	2	1	3
Sous total AURA	4	4	8
Strasbourg	1	1	2
Metz		1	1
Nancy	2		2
Reims	4	1	5
Sous total Grand Est	7	3	10
Rouen	1	2	3
Sous total Normandie	1	2	3
Bastia	1	1	2
Sous total Corse	1	1	2
Total Réseau	35	16	51
CFP - PLC	6	10	16
DGFB - Conducteur ligne de définition intégrée	3		3
Total Général	44	26	70

Personnel de surveillance

Sécurité - service - sureté	2018	2019	Total
Surveillance des caisses	20	4	24
Sécurité	2	2	4
Personnel de service	18	2	20
Total Général	40	8	48

Surveillance des caisses	2018	2019	Total
Bordeaux		1	1
Limoges	1		1
Sous total NA	1	1	2
Toulouse	1		1
Sous total Occitanie	1		1
Marseille	1		1
Nice	1		1
Sous total PACA	2		2
Le Mans	1		1
Nantes	3		3
Sous total PDLL	4		4
SRI	1		1
Rennes	1		1
Sous total Bretagne	2		2
Annecy	1		1
Lyon	2		2
Sous total AURA	3		3
Strasbourg	1		1
Metz	1		1
Mulhouse	1		1
Reims	1	1	2
Sous total Grand Est	4	1	5
Bastia		1	1
Sous total Corse		1	1
Orléans	1		1
Sous total CVL	1		1
Total Réseau	18	3	21
Centre Fiduciaire Paris La Courneuve	3		3
Total	21	3	24

Sécurité	2018	2019	Total
Gardien - SG	2	2	4
Total	2	2	4

Service	2018	2019	Total
DSJ	1		1
OI	1	1	2
DGSER	1	1	2
SG - Paris la Courneuve	1		1
Brest	1		1
Rennes	2		2
Lyon	1		1
Grenoble	1		1
Ile de France : (2 à Paris la Courneuve secteur tertiaire, 1 à Cergy, 1 à Versailles, 2 à Bastille, 1 à Créteil, 1 à Évry et 1 à Melun)	9		9
Total	18	2	20

ANNEXE 4

DESCRIPTIF DES POSTES DE RECLASSEMENT

PERSONNEL DE CONTROLE DES CAISSES :

PILOTAGE FIDUCIAIRE- Gestionnaire de maîtrise des risques

Direction Générale des Services à l'Économie et du Réseau – DGSER à PLC : 1 poste

Contexte :

Au cœur de la direction des Activités fiduciaires, dans le service de Coordination des activités transversales (14 personnes), situé à partir de juin 2018 à la Courneuve, vous prendrez part à un métier à la fois stratégique et concret aux activités très diverses : prévision des besoins de billets après tri sur machines, gestion et conservation du stock d'or....

Activités :

- Actualiser la cartographie des risques et les plans d'actions destinés à les réduire ;
- Saisir les informations dans l'outil SIRIS ;
- Être force de proposition pour présenter les diagnostics et analyses ;
- Participer à l'élaboration et à la mise en œuvre du plan de contrôle permanent et au reporting associé.

Compétences :

- Capacité d'analyse
- Capacité à maîtriser une méthodologie et des logiciels
- Écoute, discrétion et rigueur
- Esprit d'équipe
- Savoir rendre compte
- Langue anglaise : sans objet

Formation :

Un parcours de formation sur site pourra être proposé, complété par des modules spécialisés par la DFC

PILOTAGE FIDUCIAIRE - Contrôle analyste opérateurs fiduciaires

Direction Générale des Services à l'Économie et du Réseau –DGSER : 1 poste

Contexte :

Dans un domaine au cœur de la stratégie fiduciaire, le service de Pilotage et de Contrôle des Activités Fiduciaires (PCAF) propose 1 poste d'analyste et de contrôle permanent des établissements qui sont autorisés à recycler des billets et pièces (transporteurs de fonds, établissements de crédits et commerçants).

Activités :

- Gérer un portefeuille défini d'opérateurs, entretenir des relations avec eux (mails, téléphone, réunions, déplacements..) ;
- Participer au contrôle sur document et à la collecte des données que les opérateurs ont l'obligation de transmettre ;
- Instruire les demandes de signature de convention de recyclage ;
- Participer à l'analyse et au suivi des procédures d'exploitation et de contrôle interne ;
- Participer à la mise à jour des différents reporting au service ainsi que des procédures internes du pôle ;
- Participer aux groupes de travail chargés de mettre en place la transformation du domaine (Ambition 2020) ;
- Apporter une assistance à la MOA dans le cadre des outils informatiques.

Compétences :

- Gout pour les activités de contrôle et pour le traitement des données
- Maîtrise des outils bureautiques
- Aisance rédactionnelle
- Sens de l'organisation
- Sens de l'écoute et goût du contact
- Langue anglaise : sans objet

Formation :

Un parcours de formation sur site pourra être proposé, complété par des modules spécialisés par la DFC.

PILOTAGE FIDUCIAIRE - Spécialiste logistique fiduciaire

Direction Générale des Services à l'Économie et du Réseau –DGSER : 1 poste

Contexte :

Dans un domaine au cœur de la stratégie fiduciaire, le service de Pilotage et de Contrôle des Activités Fiduciaires (PCAF) propose 1 poste de spécialiste de logistique fiduciaire chargé des prestations logistiques monnaies internes et externes, et de superviser leur réalisation.

Activités :

- En collaboration avec le pôle encaisse, participer à la détermination des besoins et des dégagements des sites de la Banque ;
- Organiser ces opérations de dégagements.

Compétences :

- Maîtrise de l'utilisation d'Excel
- Capacité à travailler en équipe
- Méthode, rigueur et réactivité
- Sens de l'organisation
- Respect des règles de sécurité et de confidentialité
- Langue anglaise : sans objet

Formation :

Un parcours de formation sur site pourra être proposé, complété par des modules spécialisés par la DFC.

PERSONNELS DE CAISSE

Opérateur sur monnaie fiduciaire : 51 postes dans le réseau

Descriptif du poste :

Contexte :

Les caisses du réseau participent à l'approvisionnement des acteurs de la filière fiduciaire et au maintien de la qualité des coupures mises en circulation.

Activités :

- Recevoir et reconnaître au guichet les versements de la clientèle institutionnelle, délivrer des fonds ;
- Reconnaître et trier les valeurs au sein d'une organisation de caisse qui peut être modernisée;
- Identifier et centraliser les différents types de contrefaçons ;
- Participer le cas échéant à des actions de communication et de formation.

Compétences :

Connaissance du fonctionnement des matériels de tri ou capacité à l'apprendre
Connaissance des textes réglementaires et des signes d'authentification des valeurs fiduciaires
Connaissance des règles et dispositif de sécurité
Rigueur et vigilance
Capacité d'organisation
Esprit d'équipe
Adaptabilité et réactivité
Rigueur

Formation :

Un parcours de formation adapté sera proposé.

Opérateur monnaie fiduciaire :
Direction générale des Services à l'économie et du Réseau
Centre Fiduciaire de Paris : 5 postes en 2018 + 10 postes en 2019

Descriptif du poste :

Contexte :

Le Service de Traitement des Valeurs est un des trois services du Centre Fiduciaire de Paris. Son activité consiste à recevoir et délivrer des valeurs aux établissements bancaires et à traiter les billets versés dans des ateliers de tri. Il dispose de sept guichets valeurs, huit ateliers de tri dans lesquels sont installés une quinzaine de machine de tri de trois types différents (TOSHIBA FS 810 et FS 1200, Giesecke & Devrient BPS M7). Il possède aussi un atelier de tri de monnaie pour l'Opération Pièces Jaunes. Son effectif est de cinq cadres et plus de 60 agents de caisse, maîtrises comprises. La capacité de traitement annuelle représente plus de 1 million de paquets.

Le CFP est situé dans les locaux du siège à Paris, il rejoindra le nouveau centre fiduciaire de La Courneuve à partir de 2019.

Activités :

Participer à l'entretien de la monnaie fiduciaire :

- Recevoir et reconnaître aux guichets les versements de la clientèle institutionnelle et des établissements bancaires ;
- Reconnaître et trier mécaniquement les billets sur les trois types de machines ;
- Identifier les billets présumés faux ;
- Réaliser des manutentions entre les différents locaux de traitement ou de stockage ;
- Participer au tri de la collecte "Opérations Pièces Jaunes" ;
- Participer, le cas échéant, à des actions de formation et de communication, à des contrôles de la filière ;
- Participer à la préparation de colis d'export de billets par fret aérien ou à la préparation des convois.

Compétences :

- Connaissance du fonctionnement d'au moins un équipement de tri de billets ;
- Rigueur et méthode ;
- Connaissance du domaine fiduciaire et de la reconnaissance des signes de sécurité des billets ;
- Habitude des règles de sécurité (contraintes d'ouvertures des salles fortes, travail sous vidéo-enregistrement) ;
- Goût de l'entraide et du travail en équipe.

Langue anglaise : sans objet

Formation :

Un parcours de formation adapté au contexte sera mis en œuvre.

Opérateur analyse contrefaçons
Direction générale des Services à l'économie et du Réseau
Centre Fiduciaire de Paris : 1 poste en 2018

Contexte

Au sein de la Direction Générale des Services à l'Économie et au Réseau, le Centre National d'Analyse des Contrefaçons, constitué de 12 agents, assure l'enregistrement des données relatives aux faux billets en euros détectés en France et rédige les rapports statistiques et études sur l'évolution du faux-monnaillage. Il participe avec la DGFB à l'analyse technique des contrefaçons et assure un échange permanent d'informations avec les forces de l'ordre. Il joue, pour la France, le rôle de plateforme de tests des équipements de traitement des billets. Enfin, il pilote le dispositif de formation à l'authentification des billets en euros mis en place à l'intention des professionnels de la filière fiduciaire.

Le poste est situé à Paris et migrera à la Courneuve avec l'installation du site en 2019.

Activités

Au sein de l'équipe du CNAC, vous aurez à :

- analyser et enregistrer dans la base de données européenne les contrefaçons
- entretenir des contacts étroits avec les experts techniques de la DGFB en vue de les alerter de l'apparition de toute nouvelle contrefaçon
- assurer le suivi de la contrefaçon pour plusieurs régions, dans le cadre de l'élaboration de statistiques
- gérer le stock de billets faux et adresser aux succursales les jeux de contrefaçons utilisés dans le cadre des tests de leurs machines de traitement des billets
- effectuer des travaux de secrétariat pour la section en vue de répondre à des demandes diverses (renseignements ...)

Des formations pourront être assurées.

Vos compétences

Capacité d'analyse et expertise en matière d'authentification des billets

Maîtrise des outils bureautiques courants

Goût pour les contacts avec des partenaires internes et externes

Rigueur et fiabilité

Esprit méthodique

Discrétion

Sens du travail en équipe

Parfaite connaissance des caractéristiques des billets en euros ou aptitude à les acquérir rapidement

Sens de l'observation

Langue Anglaise - Niveau bright test : <1

Conducteur ligne de finition intégrée (3 postes)

Direction générale de la Fabrication des Billets, Imprimerie de Chamalières

Descriptif du poste :

Contexte :

La Direction de l'Impression, service Traitement du Billet incluant les ateliers de révision automatique, lignes intégrées, façonnage et emballage, recrute, en horaire posté, 3 agents pour conduire en équipe (2 à 3 opérateurs par équipe) une machine automatique pour la transformation de feuilles de billets bruts en billets bons conditionnés et emballés avant livraisons aux clients dans le respect des objectifs de production, des procédures de sécurité, sûreté et de la politique qualité de l'entreprise et conformément au planning de production.

Horaires postés H19 (3 équipes) : 6H10 – 12H50 / 12H20 – 19H00 / 18H30 – 1H10

40 mn de pause et repas + 2X10 min de vestiaire

Indemnité de décalage horaire et forfait nuit H19

Équipements :

Machines de révision et tri des billets avec système de vision et capteurs : traitement de 40 billets à la seconde en moyenne.

Banderoleuses pour le conditionnement en centaines et filmeuses

Massicots

Transpalette électrique pour déplacement des piles.

Activités :

- Réaliser les opérations de coupe sur massicot conformément aux exigences qualité (programmer, paramétrer et ajuster les programmes de coupe en fonction de la qualité du produit entrant).
- Alimenter la/les machines (billets) et contrôler les paramètres de la configuration.
- Réaliser les paramétrages machines à partir d'un pupitre de commande embarquée (données de production à traiter, changement de coupure...).
- Conduire les équipements et ajuster les paramètres de conduite en cas de besoin (machines de tri, emballage).
- Réaliser les opérations de maintenance 1er niveau (opération de nettoyage et changements de consommables).
- Traiter les incidents et dysfonctionnements machines (diagnostiquer, résoudre et alerter).
- Réaliser des réglages mécaniques notamment sur les transports machines.
- Intervenir sur les tolérances de paramétrage à partir du système de vision en fonction du niveau de la qualité produit.
- Contrôler la qualité du produit (contrôles visuels, calibres, suivi de l'évolution du taux de non qualité à partir du système vision machine).

Personnel de surveillance des caisses

Agent de sûreté – gardien : 4 postes au siège Paris

Contexte

Des postes de gardien sont proposés à la direction de la Sécurité. Ils sont chargés d'assurer la sûreté du siège de la Banque par des actions de surveillance et d'intervention et contribuent à la protection des personnes et des biens.

Activités

- Accueillir, informer et orienter agents, prestataires et visiteurs.
- Contrôler les entrées et les sorties des personnes et des véhicules (personnel, prestataires, visiteurs et transporteurs de fonds).
- Détecter les situations et comportements anormaux.
- Exercer une surveillance préventive des zones sensibles.
- Contrôler le bon fonctionnement des équipements et système de sûreté mis à disposition et diagnostiquer leurs dysfonctionnements.
- Gérer un poste central de sûreté.
- Assurer la gestion des systèmes informatiques de contrôle des accès.
- Consigner les événements et communiquer, oralement ou par écrit, les événements particuliers.

Compétences

- Connaissance des consignes et procédures de sécurité
- Bonne maîtrise des équipements de sécurité et des outils informatiques
- Vigilance et réactivité face à l'imprévu
- Rigueur et fiabilité
- Maîtrise de soi
- Capacité à rendre compte
- Sens du travail en équipe
- Esprit méthodique

Formation

Un parcours de formation adapté sera proposé pour faciliter la prise de poste et développer les connaissances nécessaires à l'exercice des fonctions de gardien

Ne pourront être déclarés définitivement retenus que les candidats reconnus physiquement aptes à la tenue de ces postes à l'issue d'un examen médical. Les missions confiées peuvent conduire à un travail posté debout lors des manifestations et réunions importantes organisées par la Banque ou aux entrées de la Banque en filtrage.

Agent de service - sécurité – sûreté : 21 postes dans le réseau et 3 postes à Paris-La-Courneuve

Descriptif du poste :

Contexte :

Des postes d'agents de service sûreté sécurité (ASSUR/ADS) sont proposés dans le réseau. Ils assurent la sûreté et la sécurité des personnes et des biens.

Activités :

Surveillance du site et protection des biens et des personnes :

- tenue du Poste Central de Surveillance ;
- filtrage des accès : accueil et orientation du public, des entreprises prestataires et des transporteurs de fonds ;
- contrôles périodiques du bon fonctionnement des installations de sécurité ;
- surveillance préventive des zones sensibles ;
- détection des situations et comportements anormaux.

Travaux annexes :

- suivi des interventions des sociétés de maintenance, travaux d'entretien d'intérieur comme d'extérieur
- travaux divers au service logistique.

Compétences :

- Solide connaissance des consignes et procédures de sécurité
- Bonne maîtrise des équipements de sécurité et des outils informatiques
- Vigilance et réactivité face à l'imprévu
- Rigueur et fiabilité
- Maîtrise de soi
- Capacité à rendre compte
- Sens du travail en équipe
- Esprit méthodique

Formation :

Un parcours de formation adapté sera proposé pour faciliter la prise de poste et développer les connaissances nécessaires à l'exercice de ces fonctions.

Assistant de services généraux : 5 postes dans le réseau, 1 poste à Paris La Courneuve, 5 postes au siège (Paris)

Descriptif du poste :

Contexte :

Au sein d'une unité du Réseau, de PLC ou du siège, vous serez affecté au service logistique.

Activités :

- Mettre sous pli et affranchir le courrier, réaliser des travaux de reprographie,
- Assurer la gestion des commandes, la réception, le stockage et la distribution des imprimés et fournitures divers,
- Réaliser les inventaires du mobilier, des matériels et des fournitures,
- Veille immobilière de 1er niveau : suivre les interventions des entreprises extérieures, assurer l'entretien courant du matériel de reprographie, effectuer de petits travaux d'entretien, effectuer des relevés de consommations énergétiques (eau, électricité, etc...) ;
- Accueillir les visiteurs,
- Gérer la logistique des manifestations de l'unité (réunions diverses, véhicule de service).
- Gestion des archives

Compétences :

- Pratique des outils informatiques
- Rendre compte
- Fiabilité
- Aptitudes relationnelles
- Esprit d'équipe
- Esprit d'organisation et de méthode
-

Formation :

Un parcours de formation adapté sera proposé.

(2 à Paris la Courneuve secteur tertiaire, 1 à Cergy, 1 à Versailles, 2 à Bastille, 1 à Créteil, 1 à Évry, 1 à Melun)

Descriptif du poste :

Contexte :

Les agents d'accueil et de sécurité du réseau francilien assurent l'accueil du public dans l'unité ou dans un BAI rattaché (bureau d'accueil et d'information) ainsi que la sécurité des personnes et des biens.

Activités :

- accueil et orientation du public et des entreprises prestataires ;
- surveillance préventive des zones sensibles ;
- détection des situations et comportements anormaux ;
- suivi des interventions des sociétés de maintenance, travaux d'entretien d'intérieur comme d'extérieur ;
- accueil téléphonique pour prise de rendez-vous ;
- travaux divers au service logistique.

Compétences :

- Vigilance et réactivité face à l'imprévu ;
- Rigueur et fiabilité ;
- Maîtrise de soi ;
- Capacité à rendre compte ;
- Sens du travail en équipe ;
- Esprit méthodique.

Agent d'entretien : 1 poste à Toulouse et 2 postes à Paris La Courneuve

Descriptif du poste

Contexte :

Au sein du site de Toulouse ou de Paris-La-Courneuve vous serez affecté au service de nettoyage.

Activités :

Cet emploi comporte des prestations d'entretien courant des locaux et de gros nettoyage en fonction des nécessités de l'exploitation sur un site contribuant à l'activité fiduciaire.

- Nettoyage, entretien ou remise en état des différents locaux – caisse, bureaux, salles, halls, couloirs...y compris dans des locaux en milieu sensible
- Lavage des sols, vitres, dépoussiérage
- Gestion des déchets
- Utilisation de matériel spécialisé
- Mise en œuvre des règles en matière d'hygiène et de sécurité
- Gestion des produits d'entretien

Compétences :

- Esprit d'équipe et qualités relationnelles
- Esprit d'organisation et de méthode
- Rigueur et soin
- Connaissance des règles d'hygiène et de sécurité

ANNEXE 5

BUDGET DU PSE*

Entreprise			
Raison sociale	BANQUE DE FRANCE		
Adresse	1, rue la Vrillière 75001 Paris		
Effectifs	11 710		
Mesures d'accompagnement prévues par l'Employeur	Montant individuel HT/TTC	Montant global HT/TTC	Observations
Cabinet (PIC, cellule de reclassement)	3,85	350	
Congé de reclassement	34,7	3 157	
Mise à disposition auprès d'organismes extérieurs	42,8	3 894	Sur la base d'un CAC chargé à 36 %
Congé spécial pour convenance personnelle	46,5	4 231	
Formations d'adaptation	0,35	31,85	2 stages sur l'adaptation au changement, pas de changement de fonction
Formations de reconversion	11	1 001	
Aide à la création ou reprise d'entreprise	30	2 730	
Allocation temporaire dégressive	7,5	682,5	
Aides à la mobilité interne	42	3 822	
Aides à la mobilité externe	5	455	
Aides incitatives (employeurs)	7	637	
Majoration de l'indemnité de départ à la retraite	20,3	1 847,3	
Total du budget accompagnement			
Indemnités légales ou conventionnelles	27,4	2 493,4	
Indemnité supra légales	13,2	1 201,2	
Total du budget indemnités	40,6	3 694,6	
Budget total du PSE			
Nombre de salariés à reclasser	91		
Budget du PSE par salarié			

Unité : millier d'euros

* Budget établi sur la base du cumul de l'ensemble des mesures (budget théorique, certaines mesures ne pouvant se cumuler).

ANNEXE 6
Cahier des clauses techniques pour la
sélection du prestataire externe

CAHIER DES CLAUSES TECHNIQUES
Prestations de reclassement des agents concernés par
le plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) fiduciaire 2018-
2019

Table des matières

1. CONTEXTE	76
2. ÉVOLUTION DES CAISSES DU RÉSEAU CONCERNÉES PAR LE PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI.....	76
3. PRESTATIONS FAISANT L'OBJET DU MARCHÉ ET VOLUMÉTRIE.....	76
3.1. Tronc commun des prestations d'accompagnement	77
3.2. Conseil et accompagnement des agents en reclassement externe	78
3.3. Conseil et accompagnement des conjoints	79
3.4. Aide à la relocalisation des familles	79
4. SUIVI DE LA PRESTATION	80
4.1. Entre le Titulaire et la Banque de France	80
4.2. Entre le Titulaire et les bénéficiaires des prestations.....	81

1. Contexte

La Banque de France poursuit le projet de modernisation de son réseau à l'horizon 2020 présenté lors du CCE du 21 septembre 2012. Il entre désormais dans une nouvelle phase (2018/2019) avec la fermeture de 13 caisses (dont celle de Clermont-Ferrand, pour laquelle aucun reclassement ne sera nécessaire). La réalisation et le périmètre définitif du marché sont subordonnés à la décision définitive de mise en œuvre de cette phase, laquelle ne pourra intervenir qu'à l'issue de la procédure en cours de consultation des institutions représentatives du personnel et de l'homologation du PSE par l'administration du travail.

Dans le cadre du PSE, des mesures de reclassement interne et externe sont proposées.

Les reclassements internes pourront nécessiter des mobilités géographiques. Les effectifs concernés par ces mobilités sont constitués de personnels employés dans les caisses (cadres caissiers et opérateurs sur monnaie fiduciaire), de personnel de contrôle des caisses et centres fiduciaires, d'agents de sécurité (personnel de garde chargé de la sécurité des implantations) et d'agents d'entretien.

Dans la mesure où la Banque de France souhaite encourager ses salariés à se positionner sur les postes de reclassement interne, des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique sont prévues dans le cadre du présent marché, au rang desquelles une aide à la recherche d'emploi pour les conjoints d'agents, ainsi qu'une prestation d'aide à la relocalisation des familles.

L'ensemble des mesures d'accompagnement des agents de la Banque de France concernés par le PSE sont décrites au paragraphe 3 du présent cahier des clauses techniques.

Conformément aux dispositions du cahier des clauses administratives, la Banque de France émet, au fur et à mesure de la survenance des besoins, des bons de commande relatifs aux prestations n°1 à 7 décrites ci-après. Chaque bon de commande précise la date de démarrage des prestations.

2. Évolution des caisses du réseau concernées par le plan de sauvegarde de l'emploi

La Banque de France dispose d'un réseau de 50 caisses. Au 1er janvier 2018, les effectifs employés au titre de ces activités de caisse (y compris sécurité et contrôle de caisse) étaient de 1.444 agents.

Il est prévu de procéder entre 2018 et 2019 à la fermeture des caisses suivantes :

- Au 1er octobre 2018 : Bourges, Calais, Évreux, Lorient, Saint-Brieuc, Angers,
- Au 1er mars 2019 : Évreux,
- Au 1er avril 2019 : Créteil, Marne-la-Vallée,
- Au 1er juin 2019 : Tarbes, Blois,
- Au 31 décembre 2019 : Chambéry.

Les suppressions de postes concernent 129 agents (62 en 2018 et 67 en 2019) ; 91 agents sont à reclasser.

Parmi les 91 agents, 7 sont des agents cadres qui feront l'objet, au regard de leur obligation régulière de mobilité, d'un reclassement individualisé par la DGRH.

Au moins 114 offres de reclassement seront proposées aux 84 agents non cadres concernés.

3. Prestations faisant l'objet du marché et volumétrie

Les prestations, objet du présent marché, couvrent les domaines suivants :

- conseil et accompagnement des agents dans leur orientation et, au besoin, soutien psychologique ;
- conseil et accompagnement pour la création/reprise d'entreprise ;

- conseil et accompagnement pour la recherche d'emploi ;
- aide à la relocalisation des familles.

Ces prestations sont décrites ci-après de façon séquentielle. Elles peuvent néanmoins se dérouler de façon concomitante, notamment le conseil et l'accompagnement des agents dans leur projet de réorientation/reconversion professionnelle et l'accompagnement des conjoints à la recherche d'emploi.

Le Titulaire doit être en mesure d'assurer ces prestations sur l'ensemble du territoire métropolitain et de rencontrer les agents et les conjoints d'agents dans les unités concernées.

Un congé de reclassement d'une durée de 12 mois (18 mois pour les populations fragiles, définies ci-après) est proposé aux agents volontaires pour un départ pour projet professionnel.

Dans le cadre du PSE, les populations fragiles sont :

- les agents d'entretien,
- les agents âgés de 50 ans et plus au 13/02/2018,
- les parents d'un ou de plusieurs enfants âgés de moins de 3 ans au 13/02/2018,
- les parents isolés,
- les travailleurs handicapés ou faisant l'objet d'une restriction d'aptitude,
- les agents en particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique connue de l'employeur.

3.1. Tronc commun des prestations d'accompagnement

Leur objet est d'accompagner chaque agent à la fois dans le changement que constitue le fait d'être concerné par le PSE fiduciaire 2018/2019 et dans la définition de son projet professionnel futur, qu'il soit interne à la Banque de France ou qu'il entraîne son départ.

Prestation n°1

Réalisation d'un entretien d'évaluation et d'orientation et aide dans la détermination du projet professionnel, en particulier en vue d'arbitrer entre un reclassement interne et un reclassement externe ; cette première prestation inclut, sur place et à distance, un service de soutien psychologique aux agents qui en expriment le souhait. Cette prestation donne lieu à l'élaboration d'un compte rendu.

Volumétrie estimée : 120 personnes.

Prestation n°2

Dans l'hypothèse où la réalisation d'un bilan de compétences est apparue nécessaire lors de l'entretien d'évaluation et d'orientation et si le bénéficiaire en fait la demande, le Titulaire réalise ce bilan de compétences.

Volumétrie estimée : 80 personnes

Prestation n°3

Dans l'hypothèse où l'établissement d'un plan de formation est apparue nécessaire lors de l'entretien d'évaluation et d'orientation ou lors de la réalisation du bilan de compétences et si le bénéficiaire en fait la demande, le Titulaire établit ce plan en précisant le contenu, la durée et les étapes des actions de formation à mettre en œuvre en fonction du projet professionnel, des expériences, diplômes et des compétences de l'agent.

Volumétrie estimée : 60 personnes

À l'issue de cette première phase, d'une durée maximale de deux semaines à compter de la date de début des prestations telle qu'indiquée dans le bon de commande, les agents s'orientant finalement vers un reclassement hors de la Banque de France bénéficient des prestations décrites au 3.2 ci-dessous.

3.2. Conseil et accompagnement des agents en reclassement externe

3.2.1. Création/reprise d'entreprise

Pour les agents s'orientant vers une création/reprise d'entreprise, le Titulaire réalise les deux prestations suivantes.

Prestation n°4 : Préparation du dossier

Sous réserve de l'accord de la Commission sur les incompatibilités saisie au préalable par l'agent, conduite d'un entretien d'échange sur le projet et le montage de dossier économique et administratif, afin d'examiner en particulier la viabilité économique du projet.

Le Titulaire doit produire un dossier complet des éléments permettant à la commission de suivi du PSE de rendre son avis sur la viabilité économique du projet. Ce dossier doit, en particulier, contenir un business plan insistant notamment sur la viabilité économique et financière du projet et produisant à minima les éléments suivants :

- Présentation du projet : produits ou services proposés ;
- Étude de marché / stratégie marketing ;
- Calendrier du projet ;
- Viabilité économique et financière :
 - Calcul du seuil de rentabilité,
 - Comptes de résultats prévisionnels sur 3 ans,
 - Bilan prévisionnel,
 - Plan de financement sur 3 ans,
 - Calcul du besoin en fonds de roulement,
 - Plan de trésorerie à court terme (première année)

Volumétrie estimée : 10 personnes

Prestation n°5 : Suivi

Un suivi mensuel et individualisé est assuré par le Titulaire jusqu'à la création/reprise de l'entreprise et au maximum pendant une durée d'un an (ou 18 mois, s'il s'agit d'un agent fragile).

Le suivi mensuel est assuré sur le site de l'unité concernée.

Dans le cadre de ce suivi, priorité est donnée à l'efficacité des échanges, y compris des échanges intermédiaires et préparatoires, qui pourront se faire par téléphone, mail, audioconférence et visioconférence.

Afin d'optimiser les déplacements du Titulaire, les visites sur site organisées dans le cadre de la prestation n°5 sont, autant que possible, couplées avec les autres visites sur site.

La mission du Titulaire inclut également un travail d'analyse et d'accompagnement approfondi des projets de création/reprise d'entreprises conduit en articulation avec les acteurs territoriaux du soutien à la création d'entreprise.

Volumétrie estimée : 10 personnes

3.2.2. Recherche d'emploi

Un congé de reclassement d'une durée de 12 ou 18 mois, selon qu'il s'agit ou non d'agents fragiles, est proposé aux agents dont le poste est supprimé et qui optent pour un reclassement externe. Pour ces agents, le Titulaire réalise la prestation suivante.

Prestation n°6

Cette prestation, qui s'inscrit après la prestation n°1 ou, le cas échéant, après les prestations n°2 ou n°3, comporte les étapes décrites ci-après :

- aide à la recherche d'emploi : aide à la rédaction de CV, préparation à des entretiens d'embauche et conseil, identification des besoins de formation nécessaires à l'adaptation au poste, retour sur les entretiens d'embauche qui n'auraient pas abouti favorablement ;
- prospection des offres d'emploi ciblées sur les qualifications et compétences des agents, incluant au moins deux propositions fermes d'embauche en CDI (ou CDD d'au moins 12 mois), trois pour les agents fragiles, si possible dans le bassin de vie de l'agent ou à défaut dans un périmètre géographique de 70 km et 1 heure maximum du domicile de l'agent (ou dans un périmètre plus étendu en accord avec l'agent concerné) et lui assurant une rémunération brute annuelle équivalente à au moins 80 % de sa rémunération brute annuelle actuelle.
- Suivi au minimum mensuel et individualisé des agents.

Volumétrie estimée : 20 personnes

3.3. Conseil et accompagnement des conjoints

Les conjoints, mariés, concubins ou partenaires de PACS des agents de la Banque de France qui font l'objet d'un reclassement s'accompagnant d'une mobilité géographique entraînant le changement de résidence principale peuvent bénéficier des prestations 1 à 6. Pour cette dernière prestation, la prospection des offres n'inclut pas les propositions fermes d'embauche.

Pour toutes ces prestations, les volumétries estimées au chapitre 3.2 comprennent déjà les conjoints.

Ces prestations doivent être réalisées sur demande du conjoint concerné pendant une période maximale d'un an à compter de la prise de fonction du conjoint Banque de France ou de la suppression du poste.

3.4. Aide à la relocalisation des familles

Prestation n°7

Le prestataire apportera l'aide suivante aux agents qui effectuent un reclassement interne entraînant une mobilité géographique :

- recherche de logement dans la ville d'affectation incluant l'identification dans les médias spécialisés de logements répondant aux critères définis par les agents ;
- formalités administratives de scolarisation des enfants ;
- le cas échéant, recherche d'une structure d'accueil pour les ascendants dépendants ou d'un établissement pour les enfants en situation de handicap.

Cette prestation ne devra pas excéder une période de 6 mois à compter de l'émission du bon de commande.

Volumétrie estimée : 60 dossiers.

4. Suivi de la prestation

4.1. Entre le Titulaire et la Banque de France

L'interlocuteur opérationnel du Titulaire est, à la Direction Générale des Ressources Humaines, le Service de Gestion RH du Réseau.

Dans le cadre du suivi de la prestation il est prévu, outre une réunion de lancement, un contact hebdomadaire entre le Titulaire et la Banque de France durant toute la durée du marché. À cette occasion, le Titulaire doit notamment communiquer à la Banque de France l'ensemble des besoins de prestations identifiés.

Un rapport d'activité bimensuel est adressé par le Titulaire à la Banque de France. Ce rapport recense les rendez-vous avec les agents ou leur conjoint qui se sont déroulés durant la période sous revue, reprend les points significatifs de ces entretiens, indique la suite à donner et un calendrier des actions en découlant. Le rapport comprend également une actualisation de l'ensemble des prestations en cours au bénéfice des agents et conjoints qui ont eu un contact avec le Titulaire.

Ce suivi nécessite la mise à disposition d'un tableau de bord synthétique ou de l'accès à une plateforme permettant l'accès à cet outil de suivi dont la trame reprend les éléments ci-dessous.

1) Suivi de la période sous revue :

- Commande :
 - o n° du bon de commande,
 - o date d'émission,
 - o durée effective depuis l'émission du bon de commande.
- Bénéficiaire :
 - o Nom / Prénom,
 - o Matricule,
 - o Si le bénéficiaire est un conjoint : Nom et prénom de l'agent dont il est le conjoint.
- N° et nom de la prestation
- Rendez-vous :
 - o date,
 - o objet,
 - o média utilisé (sur site / visio-conférence/ audio-conférence),
 - o nom du conseiller,
 - o faits marquants,
 - o résultats,
 - o calendrier des actions à venir.

2/ Historique des prestations par agent ou conjoint

- Bénéficiaire
 - o Nom /prénom,
 - o Matricule,
 - o Si le bénéficiaire est un conjoint : Nom et prénom de l'agent dont il est le conjoint.
- Prestation
 - o N° et nom de la prestation,
 - o Début de la prestation.

- Commande :
 - n° du bon de commande,
 - date d'émission,
 - durée depuis l'émission.

- Pour chaque rendez-vous :
 - date,
 - objet,
 - média utilisé (sur site/ visio-conférence/ audio-conférence),
 - nom du conseiller,
 - faits marquants,
 - calendrier des actions à venir,
 - résultats.

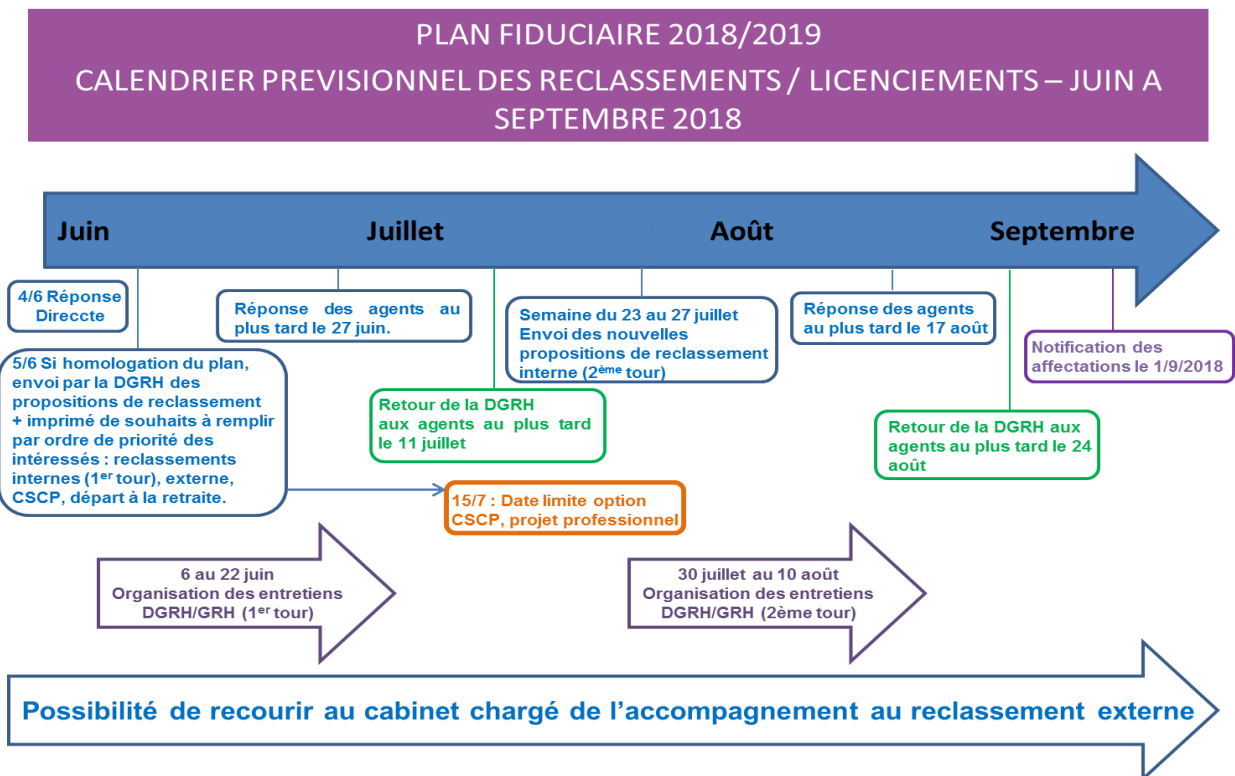
4.2. Entre le Titulaire et les bénéficiaires des prestations

Le Titulaire remet à chaque personne accompagnée, une fiche individuelle récapitulant les étapes de son parcours ainsi que les actions engagées.

ANNEXE 7
Fiches d'offres des postes vacants destinés aux cadres

(document non fourni)

ANNEXE 8 Calendrier de mise en œuvre du PSE



PLAN FIDUCIAIRE 2018/2019

CALENDRIER PREVISIONNEL RECLASSEMENTS EXTERNES – AVEC CONGE DE RECLASSEMENT

