

DATE DE PUBLICATION : 20 juin 2013

**ARRÊTÉ N° A-2013-06 DU CONSEIL GÉNÉRAL
DU 17 JUIN 2013**

relatif au plan de sauvegarde de l'emploi
concernant la réorganisation des caisses pour la période 2013-2015

LE CONSEIL GÉNÉRAL DE LA BANQUE DE FRANCE,

Vu l'article L. 142-2 du *Code monétaire et financier*,
Vu les articles L. 2323-6 et suivants et L. 4612-8 et suivants du *Code du travail*,

Après en avoir délibéré dans sa séance du 17 juin 2013,

ARRÊTE

- Article 1^{er}** : Le plan de sauvegarde de l'emploi relatif au projet de réorganisation des caisses pour la période 2013-2015, tel qu'il résulte de l'information et de la consultation du Comité central d'entreprise au cours de ses séances du 21 septembre 2012, 21 décembre 2012, 30 janvier 2013 et 24 mai 2013 et de l'information et de la consultation des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des Comités d'établissement compétents, est adopté.
- Article 2** : Le plan figure en annexe du présent arrêté.
- Article 3** : Le présent arrêté entre en vigueur à la date de sa publication au *Registre de publication officiel de la Banque de France*.

Fait à Paris le 17 juin 2013

Pour le Conseil général :

Le gouverneur de la Banque de France, président

Christian NOYER

ANNEXE

PROJET DE RÉORGANISATION DES CAISSES 2013-2015

Plan de sauvegarde de l'emploi

Table des matières

1	SYNTHÈSE DE LA MOTIVATION ÉCONOMIQUE	8
1.1	Les caractéristiques du réseau des caisses	8
1.2	Évolution de la filière fiduciaire	8
1.3	Les objectifs de la réorganisation	9
1.4	Les fermetures de caisses envisagées pour la période 2013-2015	9
2	EFFECTIFS AU 31 MARS 2013 DE LA BANQUE ET DES RÉGIONS CONCERNÉES PAR LE PROJET DE RÉORGANISATION DES CAISSES 2013-2015	10
2.1	Effectifs de la Banque au 31 mars 2013*	10
2.2	Effectifs au 31 mars 2013 des régions concernées par le projet de réorganisation des caisses 2013-2015	11
3	SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGÉES ET CRITÈRES D'ORDRE APPLICABLES	15
3.1	Suppressions d'emplois envisagées	15
3.2	Critères d'ordre applicables	17
3.2.1	Agents titulaires : critères de reclassement interne	17
3.2.2	Agents contractuels : critères d'ordre pour les licenciements économiques	18
4	LA PHASE INITIALE DE REPOSITIONNEMENT	19
4.1	Objet	19
4.2	Périmètre	19
4.3	Procédure	20
4.4	Durée de la phase	20
5	RECAPITULATIF DES OFFRES DE RECLASSEMENT	21
5.1	Offres de reclassement proposées aux « agents de caisse » et « autres personnels » exerçant les fonctions d'opérateur/animateur sur monnaie fiduciaire (cf. Annexe 1)	21
5.2	Offres de reclassement proposées au personnel de bureau du CTMF (secrétaires comptables) cf. Annexes 2, 3, 4, 5	24
5.3	Offres de reclassement proposées aux agents de surveillance - gestionnaires de sûreté (cf. Annexes 6, 7, 8, 9)	24
5.4	Offres de reclassement proposées aux agents d'entretien (cf. Annexe 10)	28
5.5	Offres de reclassement proposées aux personnels d'encadrement (caisse et hors caisse) cf. Annexes 11 à 17	28
6	PHASE DE RECLASSEMENT INTERNE	30
6.1	Schéma général de la phase de reclassement interne	30

6.2	Catégories de postes offerts aux reclassements internes	31
6.2.1	Offres de postes par catégorie de personnel	31
6.2.2	Promotion interne vers secrétaire-comptable	33
6.2.3	Examen spécial d'agent de service-gardien	33
6.2.4	Bilan des suppressions d'emplois et des offres de reclassement	33
7	MESURES SOCIALES	34
7.1	Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique	34
7.1.1	Mutations avec changement de résidence principale	34
7.1.2	Mutations sans changement de résidence principale	36
7.1.3	Cas particuliers des cadres logés ou bénéficiant d'un avantage au titre du logement	36
7.1.4	Aide à la relocalisation des familles	36
7.1.5	Situation des conjoints des agents mutés dans le cadre du présent plan	36
7.2	Dispositif spécial de cessation anticipée d'activité (CAA)	37
7.2.1	Conditions d'accès	37
7.2.2	Les formules de CAA proposées	37
7.2.3	Modalités d'exercice	38
7.3	Mise à disposition auprès d'organismes extérieurs	39
7.3.1	Population concernée	39
7.3.2	Description de la mesure	39
7.3.3	Situation de l'agent	39
7.3.4	Processus de mise à disposition	39
7.4	Mesures destinées à accompagner les reclassements externes	40
7.4.1	Population concernée	40
7.4.2	Prestations proposées par le prestataire externe	40
7.4.3	Congé de reclassement	40
7.4.4	Préavis	41
7.4.5	Indemnité de licenciement	41
7.4.6	Mesures spécifiques aux agents engagés dans un projet de création/reprise d'entreprise	42
7.4.7	Mesures spécifiques aux agents engagés dans une recherche d'emploi	43
7.5	Dispositifs de formation et d'accompagnement du changement	43
7.5.1	Principes généraux	43
7.5.2	Description du dispositif	44
7.5.3	Calendrier	45
7.6	Autres dispositifs	45
7.6.1	Majoration de l'indemnité de départ à la retraite	45
7.6.2	Prêts immobiliers	45
8	MISE EN ŒUVRE DES MESURES SOCIALES	46
8.1	Gestion des mouvements de personnel	46
8.2	Option pour les mesures sociales relatives au reclassement externe	46
8.2.1	Délais de réflexion	46
8.2.2	Date d'application de la mesure	46
8.3	Pilotage du changement	47
8.3.1	Comité de Pilotage Plan Réseau et Pôle de Coordination Nationale	47

8.3.2	Les GRH des régions concernées par le PSE	47
8.4	Appuis externes	48
8.5	Suivi de la mise en œuvre	48
8.5.1	Au niveau national	48
8.5.2	Au niveau régional	48

INTRODUCTION

Le projet de réorganisation présenté pour le réseau des caisses pour les raisons économiques exposées ci-après concerne 15 caisses dont la fermeture est envisagée sur les années 2013, 2014 et 2015.

Ces fermetures impacteraient 176 postes.

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

Face au défi démographique auquel la Banque doit faire face dans les prochaines années, l'objectif poursuivi par celle-ci est de permettre à chaque agent de poursuivre son activité professionnelle au sein de l'entreprise, de limiter les mobilités fonctionnelles pour capitaliser sur l'expérience et les compétences acquises par chaque agent.

C'est pourquoi 282 ¹ postes seront proposés aux agents dont le poste est supprimé, dans des activités aussi proches que possible des compétences actuelles des agents.

Pour les agents titulaires, la mutation relève de l'article 441 du statut du personnel et des mesures administratives d'ordre général visées aux articles 465, 506-1 et 608 du même statut.

Les agents contractuels (catégories ADS et ADE) relèvent des dispositions de l'article L1233.5 du *Code du travail* qui prévoit les critères d'ordre des licenciements.

La Banque s'engage à ce que chacun des agents concernés se voit proposer, de façon individuelle, 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. Elle s'engage également à ne proposer que des postes de reclassement pérennes à l'horizon 2020, étant précisé que les postes proposés au service de Traitement de la monnaie fiduciaire, à Paris-Raspail, à Paris-Bastille et à Nanterre-la-Défense seront concernés par le transfert des activités fiduciaires vers le Nouveau Centre Fiduciaire de l'Île-de-France à l'horizon 2017.

Trois phases décrites dans le présent plan visent à atteindre cet objectif :

- une phase initiale de mobilité interne (dite phase de repositionnement) au cours de laquelle les agents titulaires et contractuels dont les postes sont supprimés sont invités à manifester leurs intentions sur la base des postes proposés
- une phase de reclassement interne au cours de laquelle la Banque s'engage à proposer un reclassement aux agents titulaires et contractuels dont les postes sont supprimés et qui n'auraient pas été repositionnés au titre de la 1^{ère} phase
- une phase de reclassement externe pour les agents ayant refusé tout reclassement interne

Un accompagnement sera assuré par un prestataire externe ; il recouvrira un ensemble d'aides, de soutiens, de conseils, d'actions de formation.... pour faciliter notamment l'orientation des agents tant pour le reclassement interne qu'externe.

Ce n'est qu'en dernier ressort que des licenciements économiques seraient prononcés dans l'hypothèse où des agents contractuels n'accepteraient pas les offres de reclassement proposées par la Banque.

L'ensemble des agents visés par le plan bénéficient des mesures sociales d'accompagnement décrites dans la partie 7 du présent plan.

¹ Les postes de reclassement par catégorie sont détaillés au § 5

Quelles que soient les mesures concernées (reclassement interne ou externe), la Banque s'engage à porter une attention particulière à l'accompagnement des agents et tout particulièrement de ceux qui pourraient être fragilisés en raison de leur profil, de leur âge ou de leur handicap.

Afin d'assurer la bonne exécution du plan, la Banque s'appuiera sur les structures en place pour le reclassement interne.

La gestion des mobilités internes sera ainsi assurée par les responsables hiérarchiques, les GRH et les interlocuteurs de la DGRH qui auront pour mission d'être à l'écoute des agents, de les conseiller dans leurs démarches professionnelles, en suscitant une réflexion sur les postes vers lesquels s'orienter, les perspectives de promotion interne et les formations à anticiper.

La Banque s'engage à consacrer les moyens humains et financiers nécessaires à la mise en œuvre du présent plan dans les meilleures conditions.

Enfin, un dispositif de suivi sera mis en place avec les partenaires sociaux pour assurer, dans la transparence, l'application des décisions qui auront été arrêtées.

1 SYNTHÈSE DE LA MOTIVATION ÉCONOMIQUE

Les motivations économiques qui nous conduisent à établir le présent plan sont détaillées dans le document « information et consultation sur le projet de réorganisation des activités fiduciaires de la Banque pour la période 2013-2015 » présenté au CCE en application de la 2^e partie, livre III, titre II du code du travail. Ces motivations sont ici présentées de manière synthétique.

1.1 Les caractéristiques du réseau des caisses

La Banque de France joue un rôle de grossiste dans la filière fiduciaire auprès des établissements de crédit et des transporteurs de fond. Actuellement elle dispose de 71 caisses auxquelles s'ajoute la délégation de Chamalières.

En 2011, les effectifs employés par la Banque au titre de ces activités de caisse (y compris sécurité et contrôle de caisse) étaient de 1398 EATP.

Le réseau actuel des caisses se caractérise par des unités de tailles très hétérogènes, certaines unités étant très petites, puisque 53 caisses reçoivent des versements inférieurs à 100 000 paquets par an qui correspondent à la capacité standard des équipements de tri désormais largement utilisés par les banques centrales. Les petites unités sont également très dépendantes d'un nombre limité de clients, voire d'un unique client.

Le parc de machines de la Banque, jugé peu ergonomique par les agents, est vieillissant et devra être renouvelé. En outre, les infrastructures immobilières sont parfois inadaptées aux besoins des partenaires externes.

1.2 Évolution de la filière fiduciaire

L'évolution de l'activité des caisses de la Banque s'inscrit dans celle de la filière fiduciaire, caractérisée par :

- La concentration du secteur des transports de fond depuis 10 ans

Le nombre d'entreprises de transport de fonds a sensiblement diminué depuis 10 ans, passant de 20 en 2000 à 7 en 2012. Le nombre de centres-forts exploités par ces sociétés est également passé de 154 en 2005 à 128 en 2012. Cette tendance est appelée à se poursuivre, les transporteurs de fonds souhaitant industrialiser et moderniser leurs opérations et leurs installations.

- Le développement du recyclage externe des billets

Jusqu'au passage à l'euro fiduciaire, les distributeurs automatiques de billets (DAB) des établissements de crédit étaient alimentés en quasi totalité avec des billets provenant de la Banque de France.

Les établissements de crédit ont désormais la possibilité d'alimenter leurs DAB à l'aide de billets traités par leurs soins (contrôle d'authenticité et de qualité) à condition d'avoir signé avec la Banque de France une convention relative au traitement des billets, ou de recourir à un prestataire ayant signé une telle convention. Ce mouvement est appelé à s'amplifier.

1.3 Les objectifs de la réorganisation

La Banque entend continuer à jouer durablement un rôle central dans la filière fiduciaire tout en poursuivant les objectifs suivants :

- moderniser et rationaliser ses activités de caisse, notamment en renouvelant son parc de machines de tri ;
- s'inscrire dans un processus continu d'amélioration du niveau de sécurité de ses installations ;
- encourager le développement du recyclage externe des billets ;
- améliorer les conditions de travail des personnels de caisse.

Ces orientations sont conformes à un autre impératif qui s'impose à la Banque comme à toute institution publique : celui de poursuivre sa politique de maîtrise des coûts, qui pèsent in fine sur la collectivité, ce qui répond aux recommandations de la Cour des Comptes dans son rapport de 2012.

Dans ce contexte, le réseau de caisses institutionnelles à l'horizon 2020 serait ramené à 38 unités comprenant :

- 2 nouveaux centres fiduciaires : le NCF Nord et le NCF Île-de-France ;
- un pôle d'appui à Chamalières ;
- et 35 caisses réparties sur l'ensemble du territoire en tenant compte des volumes traités et des contraintes géographiques locales.

1.4 Les fermetures de caisses envisagées pour la période 2013-2015

Il est envisagé de procéder entre 2013 et 2015 à la fermeture des caisses suivantes :

- au 1er octobre 2013 : Brive-la-Gaillarde, Charleville-Mézières, Chartres, Digne-les-Bains ;
- au 1er juillet 2014 : Béziers, Épinal, Lons-le-Saunier, Nevers, Périgueux, Troyes et Valence ;
- au 1er juillet 2015 : Auxerre, Nîmes, Toulon et Saint-Lô.

Les suppressions d'emploi concernent :

- 44 agents correspondant à 42,0 EATP en 2013,
- 77 agents correspondant à 75,1 EATP en 2014,
- 55 agents correspondant à 50,1 EATP en 2015.

2 EFFECTIFS AU 31 MARS 2013 DE LA BANQUE ET DES RÉGIONS CONCERNÉES PAR LE PROJET DE RÉORGANISATION DES CAISSES 2013-2015

2.1 Effectifs de la Banque au 31 mars 2013*

(en nombre d'agents)

	Agents titulaires								Agents contractuels						TOTAL
	Direction	Encadrement	Personnel de bureau	Agents de caisse	Agents de service	Ouvriers	Agents d'atelier	TOTAL	Agents du cadre contractuel	Chargés de mission	Agents de surveillance	Agents d'entretien	Autres personnels (**)	TOTAL	
Services centraux	457	786	2365	167	455	207	106	4543	385	109	3		39	536	5079
Autorité de contrôle prudentiel - ACP	232	241	211	1	13			698	262	26			63	351	1049
Direction générale de la fabrication des billets	4	3	93	2	79	403	166	750	242		1			243	993
Réseau	137	631	4137	726	271	28	5	5935	4		530	142	11	687	6622
Alsace	4	20	104	23	8			159			20	2	1	23	182
Aquitaine	7	32	210	40	20	1	1	311			27	12	1	40	351
Auvergne	3	14	104	14	9	3		147			12	9	1	22	169
Basse-Normandie	4	13	96	19	8	1		141			14	6		20	161
Bourgogne	5	19	124	26	7			181			24	3		27	208
Bretagne	5	32	201	36	7	5		286			28	6	1	35	321
Centre	7	30	176	32	10	3	1	259			29	4	1	34	293
Champagne-Ardenne	3	21	109	16	5			154			23	6		29	183
Corse	1	9	31	11	3			55			11	2		13	68
Franche-Comté	3	15	105	12	5			140	1		14	6		21	161
Haute-Normandie	3	20	131	27	8			189			17	3		20	209
Ile-de-France	26	105	691	69	35	3	2	931	3		39	7		49	980
Languedoc-Roussillon	6	25	160	38	12	2		243			30	11		41	284
Limousin	2	14	63	9	6	1		95			14	5	1	20	115
Lorraine	5	21	172	27	12			237			20	5		25	262
Midi-Pyrénées	6	34	193	34	17	1	1	286			27	14		41	327
Nord	6	38	282	45	16			387			29	11	1	41	428
Pays-de-la-Loire	7	30	223	36	15	3		314			23	8		31	345
Picardie	3	14	111	16	7			151			16	7	1	24	175
Poitou-Charentes	6	20	121	19	7	1		174			20	4		24	198
Provence-Alpes-Cote D'Az	12	45	336	83	23	4		503			44	6	3	53	556
Rhone-Alpes	13	60	394	94	31			592			49	5		54	646
TOTAL	830	1 661	6 806	896	818	638	277	11 926	893	135	534	142	113	1 817	13 743

(*) Effectifs en activité au 31 mars 2013 à la Banque de France hors agents détachés ou mis à disposition auprès d'organismes extérieurs

(**) Autres personnels : ingénieurs des Mines, fonctionnaires, chargés de mission de droit public, médecins, assistantes sociales, agents contractuels du service social, concierges suppléants, concierges d'immeubles locatifs

2.2 Effectifs au 31 mars 2013 des régions concernées par le projet de réorganisation des caisses 2013-2015

Les effectifs sont présentés ci-après d'une part en nombre d'agents, d'autre part en équivalent agents temps plein (EATP).

EFFECTIFS AU 31 MARS 2013 DES REGIONS CONCERNEES PAR LE PROJET 2013 - 2015 DE REORGANISATION DES CAISSES

		(en nombre d'agents)												
		Agents titulaires							Agents contractuels				TOTAL	
		Direction	Encadrement	Personnel de bureau	Agents de caisse	Agents de service	Ouvriers	Agents d'atelier	TOTAL	Agents de surveillance	Agents d'entretien	Autres personnels (**)		TOTAL
AQUITAINE	Agen		3	20		3			26		1		1	27
	Bayonne		5	17	9	1			32	6	2		8	40
	Bordeaux	4	14	100	22	8	1	1	150	11	4	1	16	166
	Mont De Marsan	1	3	16		1			21	1	1		2	23
	Pau	1	3	20		3			27	1	2		3	30
	Périgueux	1	4	23	6	3			37	7	2		9	46
	SRI Aquitaine			10	2	1			13	1			1	14
	Divers (*)			4	1				5					5
Total AQUITAINE		7	32	210	40	20	1	1	311	27	12	1	40	351
BASSE NORMANDIE	Alençon		2	13	1	2			18		2		2	20
	Caen	3	6	52	10	5			76	6	2		8	84
	Cherbourg			6					6					6
	DDRPE Manche Nord		1						1					1
	Saint-Lô	1	4	21	7	1	1		35	7	2		9	44
	SRI Basse Normandie			2					2	1			1	3
	Divers (*)			2	1				3					3
Total BASSE-NORMANDIE		4	13	96	19	8	1		141	14	6		20	161
BOURGOGNE	Auxerre	1	3	18	4	1			27	5			5	32
	Chalon-sur-Saône		2	19		1			22					22
	Dijon	3	8	49	8	2			70	6			6	76
	Macon	1	3	19	7	1			31	7	1		8	39
	Nevers		3	14	5	1			23	6	2		8	31
	SRI Bourgogne			4	1	1			6					6
	Divers (*)			1	1				2					2
Total BOURGOGNE		5	19	124	26	7			181	24	3		27	208
CENTRE	Blois	1	5	18	6	1			31	6			6	37
	Bourges	1	4	21	5	1	1		33	5	1		6	39
	Chartres	1	4	23	3	2			33	6			6	39
	Chateauroux		2	16			1		19					19
	Orléans	3	10	55	8	4		1	81	6	1	1	8	89
	SRI Centre			3	3				6					6
	Tours	1	5	37	7	2	1		53	6	2		8	61
	Divers (*)			3					3					3
Total CENTRE		7	30	176	32	10	3	1	259	29	4	1	34	293
CHAMPAGNE ARDENNE	Châlons-en-Champagne		5	26	1	1			33		3		3	36
	Charleville-Mézières	1	2	18		2			23	6	1		7	30
	Chaumont		2	10					12	1			1	13
	Reims	1	8	24	11	1			45	7	2		9	54
	SRI Champagne Ardenne			4	2				6	3			3	9
	Troyes	1	4	25	2	1			33	6			6	39
	Divers (*)			2					2					2
Total CHAMPAGNE-ARDENNE		3	21	109	16	5			154	23	6		29	183
FRANCHE COMTE	Belfort		2	12	1	1			16	1	2		3	19
	Besançon	3	6	51	7	3			70	6	2	1	9	79
	DDRPE Montbéliard		1						1					1
	Lons-le-Saunier		4	21	3				28	6			6	34
	SRI Franche-Comté			4	1				5					5
	Vesoul		2	15		1			18	1	2		3	21
	Divers (*)			2					2					2
Total FRANCHE-COMTE		3	15	105	12	5			140	14	6	1	21	161
LANGUEDOC ROUSSILLON	Béziers		4	13	5	1			23	6	3		9	32
	Carcassonne		3	13	1				17	1	2		3	20
	Mende		1	7		1			9		1		1	10
	Montpellier	3	9	65	14	4			95	7			7	102
	Nîmes	1	5	32	6	3			47	7	3		10	57
	Perpignan	2	3	18	10	3			36	6	2		8	44
	SRI Languedoc Roussillon			8	2		2		12	2			2	14
	Divers (*)			4					4	1			1	5
Total LANGUEDOC-ROUSSILLON		6	25	160	38	12	2		243	30	11		41	284

**EFFECTIFS AU 31 MARS 2013 DES REGIONS CONCERNEES PAR LE PROJET 2013 - 2015
DE REORGANISATION DES CAISSES (SUITE)**

		(en nombre d'agents)												
		Agents titulaires								Agents contractuels				TOTAL
		Direction	Encadrement	Personnel de bureau	Agents de caisse	Agents de service	Ouvriers	Agents d'atelier	TOTAL	Agents de surveillance	Agents d'entretien	Autres personnels (**)	TOTAL	
LIMOUSIN	Brive		2	2	3				7	8	2		10	17
	Guéret		2			1			12		1		1	13
	Limoges	2	7	34	5	3	1		52	6	2	1	9	61
	SRI Limousin			2	1				3					3
	Tulle		3	14		2			19					19
	Divers (*)			2					2					2
Total LIMOUSIN		2	14	63	9	6	1		95	14	5	1	20	115
LORRAINE	Bar-le-Duc	1	1	10		1			13					13
	DDRPE Hautes-Vosges		1						1					1
	DDRPE Pays-Haut		1						1					1
	Epinal	1	1	14	3	2			21	7	2		9	30
	Metz	2	8	67	13	4			94	7			7	101
	Nancy	1	6	50	8	4			69	5	1		6	75
	Remiremont		1	10					11					11
	Sarreguemines		2	10	1				13		2		2	15
	SRI Lorraine			7	2	1			10	1			1	11
	Divers (*)			4					4					4
Total LORRAINE		5	21	172	27	12			237	20	5		25	262
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	Avignon	1	7	31	11	1			51	6	2	1	9	60
	DDRPE Arles Salon		1						1					1
	DDRPE Draguignan		1						1					1
	DDRPE Pays D'Aix		1						1					1
	DDRPE Cannes Sophia		1						1					1
	Digne		3	9	2	1			15	6	2	1	9	24
	Gap	1	3	11	5				20	6	1		7	27
	Marseille	5	16	146	29	12	3		211	12			12	223
	Nice	3	6	69	20	4			102	7			7	109
	SRI Paca Corse			10	3				13	1			1	14
	Toulon	2	6	52	13	4	1		78	6	1	1	8	86
	Divers (*)			7		1			8					8
	Congé parental d'éducation			1					1					1
Total PROV.-ALPES-COTE D'AZUR		12	45	336	83	23	4		503	44	6	3	53	556
RHONE-ALPES	Annecy	2	3	29	8	3			45	7	2		9	54
	Bourg-en-Bresse	1	3	25	1				30		2		2	32
	Chambery	1	5	25	9	4			44	6			6	50
	Cluses		2	13	2	1			18					18
	Grenoble	2	8	45	12	4			71	6			6	77
	Lyon	5	14	145	8	13			185	6			6	191
	Lyon Gerland		4	1	29	2			36	10			10	46
	Privas		3	12	1				16	1			1	17
	Roanne		3	9		1			13		1		1	14
	Saint-Etienne	1	7	34	10	3			55	6			6	61
	SRI Rhone Alpes			10	6				16	1			1	17
	Valence	1	5	28	7				41	6			6	47
	Vienne		2	13					15					15
	Divers (*)			5	1				6					6
	Congé parental d'éducation			1					1					1
Total RHONE-ALPES		13	60	394	94	31			592	49	5		54	646

(*) Divers : agents mis à disposition des instances sociales

(**) : Autres personnels : assistantes sociales, agents contractuels

**EFFECTIFS AU 31 MARS 2013 DES REGIONS CONCERNEES PAR LE PROJET 2013 - 2015
DE REORGANISATION DES CAISSES**

		Agents titulaires							Agents contractuels				(en EATP)	
		Direction	Encadrement	Personnel de bureau	Agents de caisse	Agents de service	Ouvriers	Agents d'atelier	TOTAL	Agents de surveillance	Agents d'entretien	Autres personnels (**)	TOTAL	TOTAL
AQUITAINE	Agen		3,0	17,8		3,0			23,8		1,0		1,0	24,8
	Bayonne		5,0	16,1	7,8	1,0			29,9	6,0	1,7		7,7	37,6
	Bordeaux	4,0	14,0	86,1	20,6	7,3	1,0	1,0	134,0	11,0	4,0	0,5	15,5	149,5
	Mont De Marsan	1,0	3,0	15,3		1,0			20,3	1,0	1,0		2,0	22,3
	Pau	1,0	3,0	18,6		3,0			25,6	0,5	2,0		2,5	28,1
	Périgueux	1,0	4,0	21,1	5,4	3,0			34,5	7,0	1,6		8,6	43,1
	SRI Aquitaine			10,0	2,0	1,0			13,0	1,0			1,0	14,0
Divers (*)				3,8	1,0				4,8					4,8
Total AQUITAINE		7,0	32,0	188,8	36,8	19,3	1,0	1,0	285,9	26,5	11,3	0,5	38,3	324,2
BASSE NORMANDIE	Alençon		2,0	11,6	0,5	2,0			16,1		1,0		1,0	17,1
	Caen	3,0	6,0	46,3	9,2	5,0			69,5	6,0	1,4		7,4	76,9
	Cherbourg			4,3					4,3					4,3
	DDRPE Manche Nord		1,0						1,0					1,0
	Saint-Lô	1,0	4,0	18,6	6,0	0,5	1,0		31,1	7,0	1,4		8,4	39,5
	SRI Basse Normandie			2,0					2,0	1,0			1,0	3,0
	Divers (*)			1,6	1,0				2,6					2,6
Total BASSE-NORMANDIE		4,0	13,0	84,4	16,7	7,5	1,0		126,6	14,0	3,7		17,7	144,3
BOURGOGNE	Auxerre	1,0	3,0	17,2	3,5	1,0			25,7	5,0			5,0	30,7
	Chalon-sur-Saône		2,0	13,7		1,0			16,7					16,7
	Dijon	3,0	7,8	40,1	7,1	2,0			60,0	6,0			6,0	66,0
	Macon	1,0	3,0	16,6	6,5	1,0			28,1	7,0	0,5		7,5	35,6
	Nevers		3,0	13,2	4,8	1,0			22,0	6,0	1,3		7,3	29,3
	SRI Bourgogne			4,0	1,0	1,0			6,0					6,0
	Divers (*)			1,0	1,0				2,0					2,0
Total BOURGOGNE		5,0	18,8	105,8	23,9	7,0			160,5	24,0	1,8		25,8	186,3
CENTRE	Blois	1,0	5,0	15,6	6,0	1,0			28,6	6,0			6,0	34,6
	Bourges	1,0	4,0	18,8	4,3	1,0	1,0		30,1	5,0	1,0		6,0	36,1
	Chartres	1,0	4,0	19,5	2,6	2,0			29,1	6,0			6,0	35,1
	Chateauroux		2,0	13,7			1,0		16,7					16,7
	Orléans	3,0	9,9	47,7	8,0	4,0		1,0	73,6	6,0	1,0	0,2	7,2	80,8
	SRI Centre			2,8	3,0				5,8					5,8
	Tours	1,0	5,0	31,5	6,8	2,0	1,0		47,3	6,0	2,0		8,0	55,3
Divers (*)				2,8					2,8					2,8
Total CENTRE		7,0	29,9	152,4	30,7	10,0	3,0	1,0	234,0	29,0	4,0	0,2	33,2	267,2
CHAMPAGNE ARDENNE	Châlons-en-Champagne		5,0	20,9	0,5	1,0			27,4		1,9		1,9	29,3
	Charleville-Mézières	1,0	2,0	16,5		2,0			21,5	6,0	1,0		7,0	28,5
	Chaumont		2,0	8,9					10,9	1,0			1,0	11,9
	Reims	1,0	7,8	21,8	10,8	1,0			42,4	7,0	1,2		8,2	50,6
	SRI Champagne Ardenne			3,5	2,0				5,5	3,0			3,0	8,5
	Troyes	1,0	4,0	22,2	2,0	1,0			30,2	6,0			6,0	36,2
	Divers (*)			2,0					2,0					2,0
Total CHAMPAGNE-ARDENNE		3,0	20,8	95,8	15,3	5,0			139,9	23,0	4,0		27,0	166,9
FRANCHE COMTE	Belfort		2,0	8,9	0,5	0,8			12,2	0,5	1,2		1,7	13,9
	Besançon	3,0	5,8	37,7	6,2	2,5			55,2	6,0	1,9	1,0	8,9	64,1
	DDRPE Montbéliard		1,0						1,0					1,0
	Lons-le-Saunier		4,0	16,8	2,5				23,3	6,0			6,0	29,3
	SRI Franche-Comté			4,0	1,0				5,0					5,0
	Vesoul		2,0	10,6		1,0			13,6	1,0	1,2		2,2	15,8
	Divers (*)			2,0					2,0					2,0
Total FRANCHE-COMTE		3,0	14,8	80,0	10,2	4,3			112,3	13,5	4,3	1,0	18,8	131,1
LANGUEDOC ROUSSILLON	Béziers		4,0	10,8	4,8	1,0			20,6	5,5	1,6		7,1	27,7
	Carcassonne		3,0	12,4	1,0				16,4	1,0	1,1		2,1	18,5
	Mende		1,0	6,5		1,0			8,5		0,9		0,9	9,4
	Montpellier	3,0	8,6	58,0	13,1	3,8			86,5	7,0			7,0	93,5
	Nîmes	1,0	4,8	25,8	6,0	3,0			40,6	7,0	1,9		8,9	49,5
	Perpignan	2,0	3,0	15,2	9,3	2,5			32,0	6,0	1,0		7,0	39,0
	SRI Languedoc Roussillon			7,8	2,0		2,0		11,8	2,0			2,0	13,8
Divers (*)				3,0					3,0	1,0			1,0	4,0
Total LANGUEDOC-ROUSSILLON		6,0	24,4	139,5	36,2	11,3	2,0		219,4	29,5	6,6		36,1	255,5
LIMOUSIN	Brive		2,0	1,0	3,0				6,0	8,0	1,4		9,4	15,4
	Guéret		2,0	8,1		1,0			11,1		0,7		0,7	11,8
	Limoges	2,0	7,0	30,8	5,0	3,0	1,0		48,8	6,0	2,0	0,1	8,1	56,9
	SRI Limousin			2,0	0,5				2,5					2,5
	Tulle		3,0	12,7		1,5			17,2					17,2
	Divers (*)			1,7					1,7					1,7
Total LIMOUSIN		2,0	14,0	56,3	8,5	5,5	1,0		87,3	14,0	4,1	0,1	18,2	105,5

**EFFECTIFS AU 31 MARS 2013 DES REGIONS CONCERNEES PAR LE PROJET 2013 - 2015
DE REORGANISATION DES CAISSES (SUITE)**

(en EATP)

		Agents titulaires							Agents contractuels				(ETIATP)	
		Direction	Encadrement	Personnel de bureau	Agents de caisse	Agents de service	Ouvriers	Agents d'atelier	TOTAL	Agents de surveillance	Agents d'entretien	Autres personnels (**)	TOTAL	TOTAL
LORRAINE	Bar-le-Duc	1,0	1,0	8,6		1,0			11,6					11,6
	DDRPE Hautes-Vosges		1,0						1,0					1,0
	DDRPE Pays-Haut		1,0						1,0					1,0
	Epinal	1,0	1,0	13,3	3,0	2,0			20,3	6,6	1,5		8,1	28,4
	Metz	2,0	8,0	55,8	12,6	4,0			82,4	6,6			6,6	89,0
	Nancy	1,0	5,8	41,6	7,5	4,0			59,9	5,0	1,0		6,0	65,9
	Remiremont		1,0	9,0					10,0					10,0
	Sarreguemines		2,0	9,8	1,0				12,8		1,1		1,1	13,9
	SRI Lorraine			7,0	2,0	1,0			10,0	1,0			1,0	11,0
	Divers (*)			3,8					3,8					3,8
Total LORRAINE		5,0	20,8	148,9	26,1	12,0			212,8	19,2	3,6		22,9	235,7
PROVENCE ALPES COTE D'AZUR	Avignon	1,0	6,8	28,8	10,5	1,0			48,1	6,0	1,7	0,1	7,8	55,9
	DDRPE Arles Salon		1,0						1,0					1,0
	DDRPE Draguignan		1,0						1,0					1,0
	DDRPE Pays D'Aix		1,0						1,0					1,0
	DDRPE Cannes Sophia		1,0						1,0					1,0
	Digne		3,0	7,4	2,0	1,0			13,4	6,0	1,1	0,0	7,2	20,6
	Gap	1,0	2,5	8,8	3,8				16,1	6,0	0,8		6,8	22,9
	Marseille	5,0	15,0	132,3	26,2	12,0	3,0		193,5	12,0			12,0	205,5
	Nice	3,0	6,0	60,6	18,7	4,0			92,3	7,0			7,0	99,3
	SRI Paca Corse			9,5	3,0				12,5	1,0			1,0	13,5
	Toulon	2,0	6,0	42,8	9,4	3,3	1,0		64,5	6,0	0,1	0,3	6,4	70,9
	Divers (*)			6,1		1,0			7,1					7,1
	Congé parental d'éducation			1,0					1,0					1,0
Total PROV-ALPES-COTE D'AZUR		12,0	43,3	297,3	73,6	22,3	4,0		452,5	44,0	3,8	0,4	48,2	500,7
RHONE-ALPES	Anncely	2	2,8	22,8	7,3	2,8			37,7	7	1,6		8,6	46,3
	Bourg-en-Bresse	1	3	21,9	0,5				26,4		0,7		0,7	27,1
	Chambery	1	5	21	7,3	3,8			38,1	5,7			5,7	43,8
	Cluses		2	10,9	1,5	1			15,4					15,4
	Grenoble	2	7,5	36,7	11,6	4			61,8	6			6,0	67,8
	Lyon	5	13,4	127,8	8	11,3			165,5	5,4			5,4	170,9
	Lyon Gerland		4	1	26,9	2			33,9	10			10,0	43,9
	Privas		3	10	0,8				13,8	1			1,0	14,8
	Roanne		3	7,1		1			11,1		0,1		0,1	11,2
	Saint-Etienne	1	6,8	28,8	8,9	3			48,5	6			6	54,5
	SRI Rhone Alpes			10	5,5				15,5	1			1	16,5
	Valence	1	5	24,8	6,6				37,4	6			6	43,4
	Vienne		2	10,9					12,9					12,9
	Divers (*)			4,8	1				5,8					5,8
	Congé parental d'éducation		1						1					1,0
Total RHONE-ALPES		13,0	58,5	338,5	85,9	28,9			524,8	48,1	2,4		50,5	575,3

(*) Divers : agents mis à disposition des instances sociales

(**) : Autres personnels : assistantes sociales, agents contractuels

3 SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGÉES ET CRITÈRES D'ORDRE APPLICABLES

3.1 Suppressions d'emplois envisagées

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

Les suppressions d'emplois interviendront pour chacune des trois années concernées par le plan, respectivement au 1^{er} octobre 2013, au 1^{er} juillet 2014 et au 1^{er} juillet 2015. Elles concernent 15 caisses dont un CTMF-Centre de traitement de la monnaie fiduciaire (Brive-la-Gaillarde).²

Les agents recensés dans les tableaux ci-après aux rubriques « agents de caisse » et « autres personnels » exercent les fonctions d'opérateur/animateur sur monnaie fiduciaire.

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGÉES EN 2013
(Effectifs en nombre d'agents au 31 mars 2013)

Région	Unité structurelle	Catégories								Total
		Encadrement hors caisse	Encadrement caisse	Personnel de bureau	Agents de caisse	Autres personnels (*)	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	Agents d'entretien	
Centre	Chartres		1		3		5	1		10
Champagne-Ardenne	Charleville-Mézières					2	1	5		8
Limousin	Brive-la-Gaillarde	1	1	2	3		6	2	2	17
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Digne		1		2		5	1		9
Total		1	3	2	8	2	17	9	2	44

(*) Autres personnels : cette population se compose d'agents de service et d'ouvriers.

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGÉES EN 2013
(Effectifs en EATP au 31 mars 2013)

Région	Unité structurelle	Catégories								Total
		Encadrement hors caisse	Encadrement caisse	Personnel de bureau	Agents de caisse	Autres personnels (*)	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	Agents d'entretien	
Centre	Chartres		1,0		2,6		5,0	1,0		9,6
Champagne-Ardenne	Charleville-Mézières					2,0	1,0	5,0		8,0
Limousin	Brive-la-Gaillarde	1,0	1,0	1,0	3,0		6,0	2,0	1,4	15,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Digne		1,0		2,0		5,0	1,0		9,0
Total		1,0	3,0	1,0	7,6	2,0	17,0	9,0	1,4	42,0

(*) Autres personnels : cette population se compose d'agents de service et d'ouvriers.

² Le nombre d'agents mis à disposition du Comité central d'entreprise, des Comités d'établissement et des organismes gestionnaires d'activités sociales et culturelles n'évoluera pas jusqu'en juillet 2015, nonobstant l'évolution des effectifs de chaque région et des services centraux.

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2014
(Effectifs en nombre d'agents au 31 mars 2013)

Région	Unité structurelle	Catégories				Total
		Encadrement caisse	Agents de caisse	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	
Aquitaine	Périgueux	1	6	6	1	14
Bourgogne	Nevers	1	4	5	1	11
Champagne-Ardenne	Troyes	1	2	3	3	9
Franche-Comté	Lons-le-Saunier	1	3	5		9
Languedoc-Roussillon	Béziers	1	5	4	1	11
Lorraine	Epinal		3	5	1	9
Rhône-Alpes	Valence	1	7	5	1	14
Total		6	30	33	8	77

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2014
(Effectifs en EATP au 31 mars 2013)

Région	Unité structurelle	Catégories				Total
		Encadrement caisse	Agents de caisse	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	
Aquitaine	Périgueux	1,0	5,4	6,0	1,0	13,4
Bourgogne	Nevers	1,0	3,8	5,0	1,0	10,8
Champagne-Ardenne	Troyes	1,0	2,0	3,0	3,0	9,0
Franche-Comté	Lons-le-Saunier	1,0	2,5	5,0		8,5
Languedoc-Roussillon	Béziers	1,0	4,8	4,0	1,0	10,8
Lorraine	Epinal		3,0	5,0	1,0	9,0
Rhône-Alpes	Valence	1,0	6,6	5,0	1,0	13,6
Total		6,0	28,1	33,0	8,0	75,1

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2015
(Effectifs en nombre d'agents au 31 mars 2013)

Région	Unité structurelle	Catégories					Total
		Encadrement caisse	Agents de caisse	Autres personnels (*)	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	
Basse Normandie	Saint-Lô	1	6	1	4	2	14
Bourgogne	Auxerre		4	1	4	1	10
Languedoc-Roussillon	Nîmes	1	6		3	3	13
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Toulon	1	11		5	1	18
Total		3	27	2	16	7	55

(*) Autres personnels : cette population se compose d'agents de service et d'ouvriers.

SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2015
(Effectifs en EATP au 31 mars 2013)

Région	Unité structurelle	Catégories					Total
		Encadrement caisse	Agents de caisse	Autres personnels (*)	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	
Basse Normandie	Saint-Lô	1,0	5,0	1,0	4,0	2,0	13,0
Bourgogne	Auxerre		3,5	1,0	4,0	1,0	9,5
Languedoc-Roussillon	Nîmes	1,0	6,0		3,0	3,0	13,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	Toulon	1,0	7,6		5,0	1,0	14,6
Total		3,0	22,1	2,0	16,0	7,0	50,1

(*) Autres personnels : cette population se compose d'agents de service et d'ouvriers.

TABLEAU DE SYNTHESE DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2013 - 2014 - 2015

(Effectifs en nombre d'agents au 31 mars 2013)

Année	Catégories								Total
	Encadrement hors caisse	Encadrement caisse	Personnel de bureau	Agents de caisse	Autres personnels (*)	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	Agents d'entretien	
2013	1	3	2	8	2	17	9	2	44
2014		6		30		33	8		77
2015		3		27	2	16	7		55
Total	1	12	2	65	4	66	24	2	176

(*) Autres personnels : cette population se compose d'agents de service et d'ouvriers.

TABLEAU DE SYNTHESE DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS ENVISAGEES EN 2013 - 2014 - 2015

(Effectifs en EATP au 31 mars 2013)

Année	Catégories								Total général
	Encadrement hors caisse	Encadrement caisse	Personnel de bureau	Agents de caisse	Autres personnels (*)	Agents de surveillance en CDI	Agents de surveillance en CDD	Agents d'entretien	
2013	1,0	3,0	1,0	7,6	2,0	17,0	9,0	1,4	42,0
2014		6,0		28,1		33,0	8,0		75,1
2015		3,0		22,1	2,0	16,0	7,0		50,1
Total	1,0	12,0	1,0	57,8	4,0	66,0	24,0	1,4	167,2

(*) Autres personnels : cette population se compose d'agents de service et d'ouvriers.

3.2 Critères d'ordre applicables

Deux types de critères s'appliqueront :

- des critères de reclassement interne pour les agents titulaires,
- des critères d'ordre des licenciements économiques pour les agents contractuels.

Ces critères, utilisés dans la phase initiale de repositionnement comme dans la phase de reclassement interne, seront appréciés pour tous les agents, sur production des justificatifs demandés au début de la phase initiale de repositionnement.

Les critères d'ordre de licenciement ne s'appliquent pas aux agents titulaires qui relèvent de l'application des mesures administratives d'ordre général visées par le *Statut du personnel* ou de l'article 441 du même statut.

3.2.1 Agents titulaires : critères de reclassement interne

En cas de pluralité de candidats sur un même poste, au titre du reclassement interne, les règles suivantes s'appliqueront :

- prise en compte de l'affectation sur le poste actuel suite à un plan précédent de sauvegarde de l'emploi : 100 points ;
- proximité géographique : 150 points ; ces points seront attribués à chaque candidat sur la candidature au poste le plus près de son domicile actuel ;
- situation familiale cotée selon le barème suivant :
 - pour les agents ayant un ou deux enfant fiscalement à charge, 20 points par enfant, 30 points par enfant à compter du 3^e, 50 points pour un enfant handicapé ;
 - pour les agents parents isolés : 80 points ;
 - pour les parents dont les enfants relèvent du régime de la résidence en alternance ou du droit de visite et d'hébergement, 100 points ;
 - pour les agents dont le conjoint travaille, 120 points ;
- agents présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile :
 - agent handicapé : 50 points ;

- ancienneté à la Banque : 1 point par année de services effectifs³.

Pour procéder au choix, il convient de comparer le total des points cumulés par chaque agent. Le candidat retenu pour un poste donné est celui qui cumule le plus grand nombre 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.

3.2.2 Agents contractuels : critères d'ordre pour les licenciements économiques

Les agents contractuels, dont le poste est supprimé, qui n'auraient pas été repositionnés à l'issue de la phase de repositionnement, se verront proposer les postes de reclassement, déduction faite des postes attribués à l'issue de la phase de repositionnement

En application de l'accord d'entreprise visant à restreindre l'application géographique des critères d'ordre légaux pour les licenciements économiques aux établissements concernés par une fermeture de caisses entre 2013 et 2015, les critères d'ordre des licenciements auront vocation à s'appliquer, par catégorie professionnelle (agent de surveillance d'une part et agent d'entretien d'autre part), aux seuls agents dont le poste est supprimé.

Les critères d'ordre pour apprécier les éventuels licenciements sont les suivants :

- prise en compte de l'affectation sur le poste actuel suite à un plan précédent de sauvegarde de l'emploi : 100 points ;
- proximité géographique : 150 points ; ces points seront attribués à chaque candidat sur la candidature au poste le plus près de son domicile actuel
- situation familiale cotée selon le barème suivant :
 - pour les agents ayant un ou deux enfants fiscalement à charge, 20 points par enfant, 30 points par enfant à compter du 3^e, 50 points pour un enfant handicapé ;
 - pour les agents parents isolés : 80 points ;
 - pour les parents dont les enfants relèvent du régime de la résidence en alternance ou du droit de visite et d'hébergement : 100 points ;
 - pour les agents dont le conjoint travaille, 120 points ;
- ancienneté à la Banque :
 - 2 points par année d'ancienneté dans la limite de 60 points
- agents présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion particulièrement difficile :
 - agent handicapé : 50 points,
 - agents âgés de 45 à 55 ans : 30 points,
 - agents au-delà de 55 ans : 50 points ;
- pour les ADS, qualités professionnelles appréciées par niveau :
 - niveau 1 : 5 points,
 - niveau 2 : 10 points,
 - niveau 3 et plus : 15 points.
 Pour les ADE, ce critère sera neutralisé (niveau unique de qualification).

Pour procéder au choix, il convient de comparer le total des points cumulés par chaque agent. Le candidat retenu pour un poste donné est celui qui cumule le plus grand nombre 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.

Les licenciements pourront affecter dans chaque catégorie d'emploi les agents dont les postes sont supprimés **ayant refusé tout reclassement interne**.

³ tels que définis à l'article 8 du décret n°2007-262 du 27 février 2007 portant règlement des retraites des agents titulaires de la Banque de France

4 LA PHASE INITIALE DE REPOSITIONNEMENT

La Banque entend multiplier les efforts pour permettre aux agents dont le poste est supprimé, de retrouver, le plus rapidement et dans les meilleures conditions possibles, un repositionnement au sein de l'entreprise.

Dans cette perspective, la priorité sera donnée aux mesures et accompagnements financiers destinés à favoriser les mobilités internes. L'objectif est de maximiser le nombre de mobilités et ainsi d'éviter au maximum le nombre de licenciements.

Ce processus de repositionnement sera initié le plus tôt possible, dès l'annonce de mise en œuvre du projet.

Afin d'éclairer leurs choix, les agents pourront bénéficier d'un congé exceptionnel pouvant atteindre 5 jours ouvrés, non bonifiables, cumulables avec les congés annuels et proratisés en fonction du régime de travail. Ce congé pourra être accordé à l'occasion de déplacements de reconnaissance effectués au cours de cette phase. Les frais correspondants seront pris en charge dans les conditions habituelles décrites dans l'instruction sur les procédures budgétaires.

4.1 Objet

Cette phase de repositionnement sera mise en place avec l'objectif de favoriser les redéploiements en interne. Les agents dont le poste est supprimé auront la possibilité de faire acte de candidature pour bénéficier d'un poste disponible au sein de l'entreprise et figurant sur la liste des postes de reclassement détaillée dans le présent plan et offerts à leur catégorie.

4.2 Périmètre

Sont concernés par ce dispositif :

- les agents cadres et non cadres travaillant pour la totalité de leur temps de travail dans les caisses dont la fermeture est envisagée en 2013, 2014 et 2015, à savoir :
 - les opérateurs et animateurs sur monnaie fiduciaire (agents de caisse, ouvriers et agents de service affectés dans les caisses),
 - les agents de surveillance – gestionnaires de sûreté (ADS) en période de validation pour l'accès au personnel titulaire de caisse,
 - les personnels de bureau et agents d'entretien en fonction dans le CTMF,
 - les responsables de caisses et les contrôleurs de CTMF.
- les agents de surveillance-gestionnaires de sûreté en contrat à durée indéterminée assurant la garde des sites dont la caisse fermerait en 2013, 2014 et 2015.

4.3 Procédure

Cette période initiale devrait permettre de résoudre un maximum de situations avant la mise en œuvre de la phase de reclassement. Pour chacune des catégories professionnelles impactées, a été établi un état des postes offerts, les plus proches en termes de compétences, pour faciliter le positionnement des agents concernés.

Tous les agents dont le poste est supprimé recevront par courrier la liste des postes offerts à leur catégorie qui figure au § 5 infra, une proposition d'entretien avec leur GRH ou un cadre du service de Gestion RH du Réseau ainsi qu'un questionnaire les invitant à fournir les justificatifs nécessaires à la détermination de leur nombre de points au regard des règles de priorité explicitées au § 3.2.1 pour les titulaires et au § 3.2.2 pour les agents contractuels.

Au cours de l'entretien seront abordés notamment :

- Les postes proposés au reclassement ;
- Les types d'accompagnement ;
- La possibilité d'avoir un entretien avec le prestataire externe en charge de l'accompagnement (cf. § 7.3.3.2.) pour étudier des solutions de reclassement externe ;
- La possibilité, pour le conjoint qui s'interrogerait sur sa capacité à trouver un emploi sur le lieu d'affectation envisagé par l'agent de la Banque, d'avoir un entretien avec ce même prestataire ;
- La date prévisionnelle d'affectation, fonction de la date de suppression du poste de l'agent ;
- Les conditions générales de la mobilité ;
- Les conséquences de l'absence de souhaits formulés par l'agent au cours de cette phase.

Les demandes de repositionnement, classées dans l'ordre décroissant de ses préférences seront adressées par l'agent à la DGRH par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge au responsable de l'unité.

En cas de pluralité de candidatures recevables sur un même poste, le poste sera attribué au candidat retenu par application des règles de priorité prévues au § 3.2.1 pour les agents titulaires et au § 3.2.2 pour les agents contractuels.

En cas d'acceptation, le salarié bénéficiera des mêmes mesures sociales que celles prévues dans le cadre du reclassement interne qui sont définies ci-après (cf. infra Partie 5).

4.4 Durée de la phase

Cette phase commencera dès l'adoption du plan ; sa durée sera fixée à deux mois intégrant une phase d'entretien des agents concernés avec les acteurs RH d'une durée de 3 semaines, une phase de dépôt des candidatures d'une durée de 3 semaines et une phase de sélection par la DGRH d'une durée de 2 semaines.

5 RECAPITULATIF DES OFFRES DE RECLASSEMENT

5.1 Offres de reclassement proposées aux « agents de caisse » et « autres personnels » exerçant les fonctions d'opérateur/animateur sur monnaie fiduciaire (cf. Annexe 1)

ALSACE	
Strasbourg	1
Mulhouse	1
Sous-total	2
AQUITAINE	
Bordeaux	3
Bayonne	2
Service régional d'intérim	1
Sous-total	6
AUVERGNE	
Délégation de Chamalières	7
Sous-total	7
BASSE-NORMANDIE	
Caen	5
Sous-total	5
BOURGOGNE	
Dijon	3
Service missions longues	3
Sous-total	6
BRETAGNE	
Rennes	3
Brest	3
Service régional d'intérim	2
Sous-total	8
CENTRE	
Orléans	3
Tours	1
Service régional d'intérim	1
Service missions longues	1
Sous-total	6

CHAMPAGNE-ARDENNE	
Reims	5
Sous-total	5
CORSE	
Ajaccio	1
Sous-total	1
FRANCHE-COMTE	
Besançon	4
Sous-total	4
HAUTE-NORMANDIE	
Rouen	1
Service régional d'intérim	1
Service missions longues	2
Sous-total	4
ILE-DE-FRANCE	
STMF ⁴	10
Évry	1
Service régional d'intérim	3
Sous-total	14
LANGUEDOC-ROUSSILLON	
Montpellier	5
Perpignan	2
Service missions longues	1
Sous-total	8
LIMOUSIN	
Limoges	3
Sous-total	3
LORRAINE	
Metz	1
Nancy	3
Sous-total	4
MIDI-PYRENEES	
Toulouse	3
Rodez	1
Sous-total	4

⁴ Ces postes seront concernés par le transfert des activités fiduciaires vers le NCF Île-de-France à l'horizon 2017

NORD-PAS-DE-CALAIS	
Service régional d'intérim	2
Sous-total	2
PAYS DE LA LOIRE	
Nantes	2
Le Mans	1
Sous-total	3
PICARDIE	
Service missions longues	2
Sous-total	2
POITOU-CHARENTES	
Niort	1
Service régional d'intérim	1
Sous-total	2
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	
Avignon	2
Gap	1
Marseille	6
Nice	5
Service régional d'intérim	5
Sous-total	19
RHONE ALPES	
Annecy	1
Grenoble	3
Lyon	2
Service régional d'intérim	2
Service missions longues	2
Sous-total	10
TOTAL	125

5.2 Offres de reclassement proposées au personnel de bureau du CTMF (secrétaires comptables) cf. Annexes 2, 3, 4, 5

	Nombre de postes de reclassement proposés et nature des postes
AUVERGNE	
Service régional d'intérim	1 gestionnaire polyvalent surendettement et entreprises
BASSE-NORMANDIE	
Service régional d'intérim	1 gestionnaire polyvalent surendettement et entreprises
BRETAGNE	
Vannes	1 gestionnaire d'informations économiques et financières
Rennes	2 gestionnaires de dossiers surendettement et Infobanque
Quimper	3 gestionnaires de dossiers surendettement et Infobanque
Service régional d'intérim	1 gestionnaire polyvalent surendettement et entreprises
LIMOUSIN	
Limoges	1 gestionnaire maîtrise des risques
	1 gestionnaire dossiers de surendettement et Infobanque
MIDI-PYRÉNÉES	
Toulouse	1 gestionnaire dossiers de surendettement et Infobanque
TOTAL	12

5.3 Offres de reclassement proposées aux agents de surveillance - gestionnaires de sûreté (cf. Annexes 6, 7, 8, 9)

REGION /UNITE	Postes de gestionnaires de sûreté	Postes d'agents multi-activités	TOTAL
ALSACE			
Strasbourg	1	1	
Mulhouse	1		
Colmar		1	
Sous-Totaux	2	2	4
AQUITAINE			
Bordeaux		1	
Bayonne	2		
Pau		1	
Service missions longues	2		
Sous-Totaux	4	2	6

REGION /UNITE	Postes de gestionnaires de sûreté	Postes d'agents multi-activités	TOTAL
AUVERGNE			
Service régional d'intérim		1	
Sous-Totaux	0	1	1
BASSE-NORMANDIE			
Caen	2	1	
Sous-Totaux	2	1	3
BOURGOGNE			
Dijon	2	1	
Service missions longues	3		
Sous-Totaux	5	1	6
BRETAGNE			
Rennes	1	1	
Brest	1	1	
Quimper		1	
Vannes		1	
Service régional d'intérim	2		
Sous-Totaux	4	4	8
CENTRE			
Tours		1	
Orléans	3	1	
Service missions longues	1		
Sous-Totaux	4	2	6
CHAMPAGNE-ARDENNE			
Reims	1	1	
Chalons en Champagne		1	
Service missions longues	1		
Sous-Totaux	2	2	4
CORSE			
Ajaccio		1	
Bastia	1		
Sous-Totaux	1	1	2
FRANCHE-COMTE			
Besançon	1	1	
Sous-Totaux	1	1	2
HAUTE-NORMANDIE			
Rouen		1	
Sous-Totaux	0	1	1

REGION/UNITE	Postes de gestionnaires de sûreté	Postes d'agents multi-activités	TOTAL
ILE-DE-FRANCE			
Paris ⁵	1		
Paris-Bastille		2	
Nanterre-la défense ⁶	1		
Versailles		1	
Évry		1	
Service régional d'intérim	2	1	
Sous-Totaux	4	5	9
LANGUEDOC-ROUSSILLON			
Montpellier	1	1	
Perpignan		1	
Nîmes		1	
Service missions longues	1	0	
Sous-Totaux	2	3	5
LIMOUSIN			
Limoges	2	1	
Sous-Totaux	2	1	3
LORRAINE			
Metz	1	1	
Nancy	1	1	
Service missions longues	1		
Sous-Totaux	3	2	5
MIDI-PYRENEES			
Toulouse	2	1	
Rodez	1		
Albi		1	
Service missions longues	2		
Sous-Totaux	5	2	7
NORD-PAS-DE-CALAIS			
Lille		1	
Arras		1	
Valenciennes		1	
Service régional d'intérim		1	
Service missions longues	4		
Sous-Totaux	4	4	8
PAYS DE LA LOIRE			
Nantes		1	
Le Mans		1	
La Roche-sur-Yon		1	
Angers		1	
Service missions longues	3		
Sous-Totaux	3	4	7

⁵ Ce poste sera concerné par le transfert des activités fiduciaires vers le NCF Île-de-France à l'horizon 2017

⁶ Ce poste sera concerné par le transfert des activités fiduciaires vers le NCF Île-de-France à l'horizon 2017

REGION /UNITE	Postes de gestionnaires de sûreté	Postes d'agents multi-activités	TOTAL
PICARDIE			
Amiens		1	
Service régional d'intérim	1		
Service missions longues	1		
Sous-Totaux	2	1	3
POITOU-CHARENTES			
Poitiers		1	
Niort	1		
La Rochelle		1	
Service missions longues	1		
Sous-Totaux	2	2	4
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR			
Avignon	1	1	
Gap		1	
Marseille	2	1	
Nice	1	1	
Toulon		1	
Service régional d'intérim	1		
Sous-Totaux	5	5	10
RHONE ALPES			
Annecy	2	1	
Grenoble		1	
Lyon	1	1	
Valence		1	
Saint Etienne	2	1	
Service régional d'intérim	1		
Service missions longues	3	1	
Sous-Totaux	9	6	15
TOTAL	66	53	119

5.4 Offres de reclassement proposées aux agents d'entretien (cf. Annexe 10)

	Nombre de postes proposés	Durée mensuelle du contrat proposé
AUVERGNE		
Le Puy	1	80 heures
BRETAGNE		
Vannes	1	143 heures
Rennes	1	143 heures
LIMOUSIN		
Limoges	1	152 heures
Tulle	1	152 heures
Guéret	1	111 heures
TOTAL	6	

5.5 Offres de reclassement proposées aux personnels d'encadrement (caisse et hors caisse) cf. Annexes 11 à 17

	Nombre de postes de reclassement proposés et nature des postes
BASSE-NORMANDIE	
Caen	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
BOURGOGNE	
Dijon	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
BRETAGNE	
Brest	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
CENTRE	
Tours	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
FRANCHE-COMTE	
Besançon	1 cadre à la direction des affaires régionales
Lons-le-Saunier	1 adjoint au Directeur

ILE-DE-FRANCE	
Services centraux (Direction des Activités Fiduciaires)	1 Adjoint au responsable d'une unité opérationnelle 1 Spécialiste maîtrise des risques
Cergy	1 cadre au Service des Entreprises
Évry	1 cadre au Service des Entreprises
Melun	1 cadre au Service des Entreprises
Nanterre	1 cadre au Service des Entreprises
LORRAINE	
Nancy	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
MIDI-PYRENEES	
Toulouse	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
PAYS DE LA LOIRE	
Le Mans	1 Responsable du Service de Caisse
PROVENCE-ALPES-COTE-D'AZUR	
Avignon	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
Marseille	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
Nice	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
RHONE ALPES	
Grenoble	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
Lyon	1 adjoint au Responsable du Service de Caisse
TOTAL	20

6 PHASE DE RECLASSEMENT INTERNE

À l'issue de la phase de repositionnement, la phase de reclassement interne proprement dite débutera avec l'objectif de reclasser tous les agents impactés par le projet.

Seront concernés les agents titulaires et contractuels dont le poste est supprimé qui n'auront pas trouvé de solution à l'issue de la phase initiale de repositionnement.

Tous les agents, titulaires et contractuels, ont vocation à être reclassés en priorité sur des postes relevant de leur catégorie.

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

Les postes proposés dans cette phase correspondent à la liste détaillée au § 5, déduction faite des postes ayant permis un reclassement effectif durant la phase initiale de repositionnement.

Les agents doivent remplir pour chaque mesure les conditions fixées pendant la période d'application du plan, c'est-à-dire de sa date de publication au 31 décembre 2015.

6.1 Schéma général de la phase de reclassement interne

L'ensemble des offres de reclassement seront portées à la connaissance des agents dont le poste est supprimé par affichage intranet. Simultanément, une liste des offres de poste ouvert à leur catégorie sera remise à chaque agent contre décharge (ou, à défaut, adressée à son domicile par lettre recommandée avec accusé de réception).

Dans les trois semaines suivant cette communication, chaque agent sera reçu en entretien par un GRH ou par un cadre du service de gestion RH du réseau, afin d'examiner les solutions envisageables pour l'agent dans le cadre des mesures proposées dans le présent plan.

Au cours de l'entretien seront précisés notamment :

- le ou les postes proposés au reclassement ;
- les types d'accompagnement ;
- la date prévisionnelle d'affectation, fonction de la date de suppression du poste de l'agent ;
- les conditions générales de la mobilité ;
- la possibilité d'avoir un entretien avec le prestataire externe en charge de l'accompagnement (cf. § 7.4.2.) 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 5 jours ouvrés, non bonifiables, cumulables avec les congés annuels et proratisés en fonction du régime de travail. Ce congé pourra être accordé à l'occasion de déplacements de reconnaissance effectués au cours de cette phase. Les frais correspondants seront pris en charge dans les conditions habituelles décrites dans l'instruction sur les procédures budgétaires.

La Banque notifiera par écrit, courrier remis en main propre contre décharge, ou lettre recommandée avec AR, les offres de reclassements internes individualisées identifiées au sein de la Banque.

Le courrier rappellera également au salarié :

- le ou les postes proposé(s) ;
- la date prévisionnelle d'affectation ;
- les conditions générales de la mobilité ;
- le délai d'acceptation.

Dans le cas 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 d'un délai de trois semaines, à compter de la réception du courrier, pour faire connaître, par écrit les postes qu'il accepte dans l'ordre décroissant de ses préférences.

À réception de l'ensemble des réponses, la Banque disposera d'un mois pour faire connaître, par écrit, sa réponse à chaque agent. En cas d'acceptation d'un même poste par plusieurs agents, la règle de priorité définie au § 3.2.1 pour les agents titulaires et § 3.2.2. pour les agents contractuels sera appliquée pour déterminer le salarié prioritaire dans le cadre du reclassement interne.

Si la Banque n'est pas en mesure d'attribuer à l'agent un des postes qui lui aura été proposé, un nouvel entretien sera mené par un GRH ou par un cadre du service de gestion RH du réseau pour proposer d'autres solutions parmi les postes de reclassement non pourvus à ce stade, confirmées par écrit.

L'agent disposera alors d'un délai de réflexion de 15 jours pour faire connaître son choix par écrit. À l'issue de ce délai, la Banque lui notifiera une dernière offre de reclassement parmi les postes de la liste détaillée au § 5 non encore pourvus, en tenant compte, dans la mesure du possible, des souhaits qu'il a exprimés.

En cas de reclassement interne d'un agent contractuel, un avenant au contrat sera conclu avec l'agent, précisant le lieu de travail, le poste occupé, la qualification, la durée du travail et la rémunération.

6.2 Catégories de postes offerts aux reclassements internes

6.2.1 Offres de postes par catégorie de personnel

La Banque a réalisé un recensement des postes susceptibles d'être proposés au reclassement interne. Ces postes sont en adéquation avec les compétences des agents dont les postes sont impactés dans le cadre du présent plan.

6.2.1.1 Opérateurs et animateurs sur monnaie fiduciaire

Cette offre concerne les agents de caisse, agents de service, ouvriers, ADS en période de validation pour l'accès au personnel titulaire de caisse, affectés au traitement de la monnaie fiduciaire dans les caisses visées par le projet.

Toutefois, l'agent de service qui, au sein de son unité, a successivement été affecté à des fonctions de logistique puis à des activités fiduciaires pourra, s'il le souhaite, réintégrer son poste d'origine. Dans cette hypothèse, il ne sera pas concerné par les présentes mesures.

Les reclassements s'opéreront en priorité sur :

- des postes dans les caisses du réseau et à la caisse institutionnelle du siège (CFP) vacants ou susceptibles de le devenir pendant la durée du plan ;
- des postes créés à l'occasion du transfert des activités des caisses fermées vers les caisses du réseau 2020 ;
- des postes dans les services régionaux d'intérim ;
- des postes dans les nouveaux services régionaux de missions longues qui seront créés pour répondre aux besoins de missions d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

6.2.1.2 Personnel de bureau du CTMF

Les secrétaires comptables du centre de traitement de la monnaie fiduciaire qui fermera durant le plan bénéficieront en priorité d'un reclassement sur :

- des postes vacants ou qui se libéreront pendant la durée du plan au siège ou dans les unités du réseau ;
- des postes dans les services régionaux d'intérim ;
- des postes dans les nouveaux services régionaux de missions longues qui seront créés pour répondre aux besoins de missions d'une durée initiale supérieure à 6 mois.

6.2.1.3 Agents de surveillance - gestionnaires de sûreté

Cette mesure concerne les agents de surveillance – gestionnaires de sûreté en contrat à durée indéterminée affectés à la garde des unités concernées par le présent projet.

Les reclassements s'opéreront en priorité sur :

- des postes d'agent de surveillance – gestionnaire de sûreté vacants ou susceptibles de le devenir sur la durée du plan dans les sites dotés d'une caisse pérenne à l'horizon 2020 ; des postes dans les services régionaux de missions longues ;
- des postes d'agent de surveillance-multi activités dans des unités avec centre de traitement partagé.

6.2.1.4 Agents d'entretien

Les agents d'entretien employés dans le centre de traitement de la monnaie fiduciaire qui ferme dans le cadre du projet de réorganisation des caisses 2013/2015 se verront en priorité proposer des reclassements sur des postes d'agents d'entretien.

6.2.1.5 Personnel d'encadrement (caisses et hors caisses)

Les cadres dont le poste est supprimé se verront proposer des reclassements sur des postes correspondant à leur grade.

6.2.2 Promotion interne vers secrétaire-comptable

Afin d'accroître les possibilités de reclassement offertes aux agents non cadres dont le poste est supprimé dans le cadre du présent projet, les épreuves du dispositif actuel de promotion interne vers le personnel des secrétaires comptables ont été avancées et ont eu lieu en février 2013.

Les agents sélectionnés lors de ce processus de promotion interne (ou d'un précédent processus), affectés dans des unités dont la caisse est appelée à être fermée dans le cadre du présent plan, pourront, en plus des postes relevant de leur catégorie qui leur seront réservés, se porter candidats aux postes de secrétaire-comptable qui seront proposés et sur lesquels ils seront prioritaires par rapport aux secrétaires comptables non concernés par le présent plan.

Ils ne seront en revanche pas prioritaires par rapport aux secrétaires comptables du CTMF.

Les prochaines épreuves du dispositif de promotion interne vers secrétaire comptable se dérouleront en janvier 2014.

6.2.3 Examen spécial d'agent de service-gardien

Afin d'accroître les possibilités de reclassement des agents de surveillance, un **examen spécial d'agent de service – gardien** a été organisé en janvier 2013. Les deux ADS affectés dans des caisses appelées à être fermées dans le cadre du présent plan bénéficieront d'une affectation prioritaire sur un poste d'agent de service-gardien au siège.

Un nouvel examen d'agent de service-gardien va être organisé avant fin 2013.

6.2.4 Bilan des suppressions d'emplois et des offres de reclassement

Le tableau ci-dessous illustre l'équilibre entre suppressions d'emplois et offres de reclassement proposées.

Opérateur sur monnaie fiduciaire		Personnel de bureau		Agent de surveillance en CDI		Agent d'entretien		Cadre	
Suppressions	Offres	Suppressions	Offres	Suppressions	Offres	Suppressions	Offres	Suppressions	Offres
69	125	2	12	66	119	2	6	13	20

7 Mesures sociales

7.1 Mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

Il convient de distinguer plusieurs situations :

- mutations avec changement de résidence principale (agents propriétaires et locataires)
- mutations sans changement de résidence principale.

Le bénéfice des mesures prévues en cas de mutation impliquant un changement de domicile est accordé sous réserve que la localisation du nouveau domicile permette de réduire le temps de trajet (ou la distance) d'au moins 50 % (d'au moins un tiers pour les mutations vers l'Île-de-France).⁷

7.1.1 Mutations avec changement de résidence principale

Les agents cadres et non cadres qui changent de domicile dans le cadre d'une mutation peuvent prétendre au bénéfice de **l'Indemnité de mobilité PSE (IMPSE)** telle que décrite en Annexe 18.

Les agents bénéficient, également :

- d'un congé déménagement de 3 jours (délais de route inclus) ;
- d'un congé exceptionnel pouvant atteindre 15 jours ouvrés, non bonifiables, cumulables avec les congés annuels et proratisés en fonction du régime de travail. Ce congé pourra être accordé à l'occasion de déplacements de toute nature précédant la mutation (choix du lieu de résidence, recherche de logements, d'écoles, démarches administratives...°) ;
- de mesures complémentaires décrites ci-dessous.

7.1.1.1 Pour les agents propriétaires de leur logement

- Si le logement a été acquis avec un prêt de la Banque, autorisation de louer leur logement actuel pour les agents qui souhaiteraient en rester propriétaires. Ils ne pourront pas prétendre en pareil cas à de nouveaux prêts de la Banque.
- En cas d'acquisition d'un nouveau logement :
 - Attribution de nouveaux prêts immobiliers par la Banque (Circulaire n° 2011-04 du 11 février 2011) calculés comme pour une première opération sur la base de la performance énergétique la plus élevée (label A), quel que soit le label du bien dont l'achat est envisagé. Restent exclus du bénéfice d'un prêt, les biens dont le label est inférieur à F, ces labels n'étant en aucun cas éligibles aux prêts de la Banque.
 - Prêt relais à taux nul, d'une durée maximale de 2 ans (non renouvelable), remboursable à la vente du bien. Le montant du prêt relais sera déterminé soit à partir du montant arrêté à l'occasion de la signature d'une promesse de vente, soit sur la base de l'estimation que fera réaliser la Banque.
 - Suspension, pendant une période maximale de 2 ans, du remboursement des prêts immobiliers en cours à la Banque dès le début du remboursement des nouveaux prêts. À l'appui de sa demande, l'agent devra justifier de la mise en vente de son ancien logement (mandat de vente confié à un professionnel).
 - Prise en charge :
 - des pénalités éventuelles pour remboursement anticipé de prêts immobiliers extérieurs ;
 - des impôts fonciers relatifs à l'ancien logement invendu (dans la limite de 2 ans) ;
 - de la part des frais de notaire incombant au vendeur dans les régions où un tel usage est en vigueur ;

⁷ La comparaison porte sur le temps de trajet (ou la distance) domicile actuel-nouvelle unité d'une part et nouveau domicile-nouvelle unité de l'autre.

- des frais de notaire incombant à l'acheteur dans la limite de 10 000 euros.

Cas particulier des agents propriétaires de leur ancien logement et qui prennent une location sur le lieu de leur nouvelle affectation :

Les agents propriétaires qui prendront une location dans un rayon de 25 km (ou 1 heure pour l'Île-de-France) autour de leur lieu d'affectation pourront bénéficier de la prise en charge par la Banque de 90 % du différentiel entre le loyer de ce logement et la valeur locative théorique du domicile dont ils sont propriétaires, durant trois ans à compter de la prise de service, dans la limite d'un plafond de :

- 500 euros mensuels pour un agent célibataire, 600 € pour un couple marié majoré de 100 euros par enfant à charge pour une mutation vers l'Île-de-France.
- 300 euros mensuels pour un agent célibataire, 400 € pour un couple marié majoré de 50 euros par enfant à charge pour une mutation hors Ile de France ;

La valeur locative théorique du domicile sera calculée sur la base de la surface habitable (loi Carrez) valorisée 8 euros le m².

La durée du versement de 3 ans sera portée à 5 ans si l'agent peut justifier d'une mise en vente infructueuse de son ancien logement depuis au moins deux ans. La justification sera établie par la production de deux mandats de vente auprès d'agences immobilières.

Cas particulier des agents propriétaires de leur ancien logement et qui acquièrent une nouvelle résidence principale sur le lieu de leur nouvelle affectation :

Les agents propriétaires qui, dans un délai maximum de 3 ans, cèderont leur ancien bien et acquerront une nouvelle résidence principale située dans un rayon de 25 km (ou 1 heure pour l'Île-de-France) autour de leur lieu d'affectation pourront bénéficier d'une indemnité représentant la somme sur 3 ans des plafonds précités variables selon la situation familiale, déduction faite des sommes que l'agent a pu percevoir au titre du différentiel de loyer prévu pour les agents locataires (cf. § 7.1.1.2. infra).

7.1.1.2 Pour les agents locataires

- Avance de la Banque pour le montant de la caution. Il en sera de même pour les agents qui donneront le logement dont ils sont propriétaires en location et loueront un nouveau logement.
- **Agents mutés vers l'Île-de-France :**
 - Les agents effectuant une mobilité vers l'Île-de-France pourront bénéficier de la prise en charge par la Banque, pendant 5 ans à compter de la prise de poste, de 90 % du différentiel de loyer entre l'ancien et le nouveau logement à surface équivalente (+ ou – 10 m²), dans la limite d'un plafond de 500 euros mensuels pour un agent célibataire, 600 € pour un couple marié majoré de 100 euros par enfant à charge.
- Les agents devenant locataires de la Banque ou de la Société de Prévoyance immobilière pourront prétendre à cette prise en charge.
- **Agents mutés hors Île-de-France :**

Les agents effectuant une mobilité hors Île-de-France pourront bénéficier de la prise en charge par la Banque, pendant 5 ans à compter de la prise de poste, de 90 % du différentiel de loyer entre l'ancien et le nouveau logement à surface équivalente (+ ou – 10 m²), dans la limite d'un plafond de 300 euros mensuels pour un agent célibataire, 400 € pour un couple marié majoré de 50 euros par enfant à charge.

7.1.2 Mutations sans changement de résidence principale

- Prise en charge pendant 18 mois au maximum des frais de déplacement supplémentaires liés à la mutation, sur la base des textes en vigueur et de la distance la plus courte ou du trajet le plus rapide entre sa résidence principale et la nouvelle affectation. Ces frais seront pris en charge sur justificatif et dans la limite d'un plafond de 500 euros mensuels. En cas de covoiturage entre deux agents de la Banque visés par le PSE, ce plafond sera porté à 1000 euros mensuels sur production de justificatifs par le propriétaire de la voiture.
- Les agents dont la famille conserve son domicile après mutation auront, pendant une période de 18 mois à compter de sa prise de service dans la nouvelle unité, la faculté d'opter pour la solution du déménagement, en conservant les conditions d'indemnisation prévues au paragraphe 7.1.1 ci-dessus.

Cas particulier des célibataires géographiques :

Le loyer d'un agent muté qui, sans changer de résidence principale, louera un second logement dans un rayon de 25 km (ou une heure en Île-de-France) autour de son lieu d'affectation sera pris en charge par la Banque à hauteur de 50 % du loyer de ce second logement, dans la limite d'un plafond de 400 euros mensuels, durant cinq ans à compter de la prise de service. Cette mesure ne se cumulera pas avec le remboursement du différentiel de loyer visé au § 7.1.1.

Cette mesure peut se cumuler avec :

- le remboursement des frais de déplacement pendant 18 mois, dans la limite d'un plafond global de 500 euros mensuels ;
- la prise en charge de la taxe d'habitation du second logement pendant cinq ans.

7.1.3 Cas particuliers des cadres logés ou bénéficiant d'un avantage au titre du logement

Les cadres concernés qui perdent l'usage du logement de fonction ou de l'avantage qui leur était accordé bénéficient d'une indemnité spécifique de logement dégressive pendant une durée maximale de 4 ans.

Cette indemnité est calculée sur la base de la DR 2150 du 11 juillet 2005. Elle est versée à hauteur de 100 % les deux premières années, 75 % la 3^e année et 50 % la 4^e et dernière année.

7.1.4 Aide à la relocalisation des familles

La Banque s'appuiera sur un prestataire externe afin d'aider les agents mutés dans leur recherche de logements ainsi qu'une aide à la scolarisation des enfants, à la recherche de structure d'accueil pour les ascendants dépendants ou les enfants en situation de handicap.

7.1.5 Situation des conjoints des agents mutés dans le cadre du présent plan

Conjoint agent de la Banque

La situation du conjoint sera examinée avec la candidature de l'agent dont le poste serait supprimé dans le cadre du présent plan.

Conjoint exerçant à l'extérieur de la Banque

Le conjoint d'un agent muté qui exerce une activité professionnelle en dehors de la Banque peut, sur sa demande, bénéficier d'une assistance à la recherche d'emploi, avec le concours du prestataire externe (cf. § 7.4.2. et 7.4.7.1. infra).

7.2 Dispositif spécial de cessation anticipée d'activité (CAA)

Ce dispositif concerne tous les agents dont le poste est supprimé

7.2.1 Conditions d'accès

Les agents, qu'ils relèvent du régime de retraite Banque de France ou du régime général de la Sécurité Sociale, ont accès à ce dispositif au plus tôt 3 ans avant leur âge d'ouverture des droits à la retraite, cet âge étant apprécié à la date de suppression du poste. L'entrée en CAA n'est pas possible dès lors que l'agent a atteint l'âge d'ouverture des droits à la retraite.

La date d'entrée dans le dispositif de CAA doit être au plus tard la date de suppression du poste de l'agent.

Par ailleurs, les agents ayant exercé pendant 17 ans au moins des fonctions d'opérateur sur monnaie fiduciaire effectuant des manipulations quotidiennes de sacoches de monnaies et de sacs de billets ou d'agents de surveillance effectuant du travail de nuit pourront bénéficier, dans le cadre du présent dispositif de CAA, d'un dispositif spécial de temps partiel senior amélioré (TPSA).

La période de 17 ans est appréciée en excluant les périodes au cours desquelles l'agent n'a pas été exposé aux facteurs de risques en raison notamment de dispenses d'activité. Les agents doivent appartenir à ladite population au moment de la demande de TPSA.

Les agents bénéficiaires d'un TPSA bénéficient dans le cadre des formules de CAA proposées ci-dessous d'un taux de rémunération majoré de 5 points.

Formulation de la demande

Pour bénéficier du dispositif l'agent devra formuler sa demande à la DGRH au plus tôt à la date de publication du présent plan et au plus tard à la fin de la période de dépôt des candidatures de la phase de repositionnement interne.

Lors de la phase de repositionnement, les agents remplissant les conditions d'accès pourront à la fois être candidats sur les postes proposés à leur catégorie et à la CAA. Dans cette hypothèse, ils devront interclasser leurs choix.

À l'exception des agents du CTMF, les agents qui optent pour l'une de ces formules pourront rester dans leur unité d'affectation sur des activités qui seront définies localement.

7.2.2 Les formules de CAA proposées

7.2.2.1 Régime de travail à 80 % rémunéré à 90 %

Cessation anticipée d'activité (CAA) pour un départ 8 mois plus tôt : 28 mois travaillés à 100 % rémunérés à 90 %, le temps non travaillé étant rémunéré à 90 % : la formule s'inscrit nécessairement sur une période de 3 ans.

Cessation anticipée d'activité de 8 mois

	Période fixe de 3 ans		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	28 mois	8 mois			
Régime de travail	100 %	0%			
Rémunération TPS	90 %	90 %			
Rémunération TPSA	95%	95%			

7.2.2.2 Régime de travail à 50 % rémunéré à 60 %

Trois options sont possibles :

- cessation anticipée d'activité de 6 mois : 6 mois travaillés à 100 % et 6 mois en CAA
- cessation anticipée d'activité de 12 mois : 12 mois travaillés à 100 % et 12 mois en CAA
- cessation anticipée d'activité de 18 mois : 18 mois travaillés à 100 % et 18 mois en CAA

Cessation anticipée d'activité de 6 mois

	Période fixe d'1 an		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	6 mois	6 mois			
Régime de travail	100%	0%			
Rémunération TPS	60%	60%			
Rémunération TPSA	65%	65%			

Cessation anticipée d'activité de 12 mois

	Période fixe de 2 ans		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	12 mois	12 mois			
Régime de travail	100%	0%			
Rémunération TPS	60%	60%			
Rémunération TPSA	65%	65%			

Cessation anticipée d'activité de 18 mois

	Période fixe de 3 ans		Utilisation éventuelle du CET	Utilisation éventuelle du CSFC	Départ en retraite
	18 mois	18 mois			
Régime de travail	100%	0%			
Rémunération TPS	60%	60%			
Rémunération TPSA	65%	65%			

7.2.3 Modalités d'exercice

La cessation anticipée d'activité doit précéder immédiatement le départ en retraite. Toutefois, dans l'hypothèse où l'agent souhaite bénéficier d'un congé épargne temps et le cas échéant du congé spécial pour convenance personnelle de fin de carrière, ces congés s'exercent immédiatement après le dispositif de CAA et juste avant le départ en retraite.

Impact sur la retraite : les agents titulaires ont la possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein au taux prévu à l'article 3 du règlement de la caisse de réserve.

Pour les agents titulaires, le dispositif de CAA cesse d'office lorsque le taux plein est atteint ou, en tout état de cause, lorsque la limite d'âge est atteinte. Aucune surcote n'est possible avec ce dispositif. Le CET ne pourra être utilisé en temps que pour autant qu'il ne génère pas de surcote.

Les agents contractuels doivent s'engager en formulant leur demande de CAA à faire valoir leurs droits à retraite à la fin du dispositif de CAA pour lequel ils ont opté.

L'option pour la CAA est irrévocable sauf :

- cas de licenciement, invalidité, décès du conjoint,

- divorce, ou séparation d'agents ayant signé un pacte civil de solidarité constatée par un extrait du registre tenu par le greffier du tribunal d'instance ou par attestation établie par le tribunal d'instance,
- surendettement au sens de l'article L 331.2 du *Code de la consommation*.

7.3 Mise à disposition auprès d'organismes extérieurs

7.3.1 Population concernée

Ce dispositif concerne tous les agents dont le poste est supprimé.

7.3.2 Description de la mesure

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 d'organismes exerçant des activités de nature concurrentielle.

L'organisme d'accueil s'engage à prendre en charge au minimum le tiers de la rémunération versée à l'agent par la Banque, charges patronales incluses.

7.3.3 Situation de l'agent

L'agent continue de faire partie des effectifs de la Banque et d'être rémunéré directement par celle-ci. Son déroulement de carrière est conforme aux dispositions prévues pour sa catégorie ou sa fonction 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 applicables 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.

7.3.4 Processus de mise à disposition

La recherche du poste dans un organisme extérieur émane de la Banque 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 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 d'un mois pour se prononcer.

7.4 Mesures destinées à accompagner les reclassements externes

Il est rappelé que la volonté de la Banque est de proposer à tout agent touché par le présent projet une solution de reclassement au sein de l'entreprise. Les mesures ci-dessous, à l'exception des mesures visées au § 7.4.2., ne seront applicables qu'en cas de refus des propositions de reclassement interne.

7.4.1 Population concernée

Les mesures envisagées ci-dessous concernent tous les agents dont le poste est supprimé, lorsque ces agents n'ont pas accepté de solution de reclassement interne ou de mise à disposition.

Ces agents font l'objet d'une rupture de leur contrat de travail (licenciement), pour les contractuels, ou se voit appliquer l'article 102-2 du *Statut du personnel*, pour les titulaires. Cette rupture intervient :

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

Les agents concernés bénéficient des mesures communes décrites ci-après (cf. § 7.4.2. à 7.4.5) qui sont destinées à leur permettre de retrouver un emploi dans les meilleures conditions possibles, qu'il s'agisse d'un emploi salarié ou de la création/reprise d'entreprise.

7.4.2 Prestations proposées par le prestataire externe

Prestations proposées par le prestataire externe :

- réalisation de l'entretien d'orientation, aide dans la détermination du projet professionnel ;

A l'issue de cet entretien et sur demande de l'agent :

- 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 pourront également concerner les conjoints d'agents souhaitant créer/reprendre une entreprise ou ceux qui s'interrogent sur leur capacité à trouver un emploi.

7.4.3 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 âgés de 50 ans au moins au début du congé de reclassement ainsi que pour les parents isolés et les agents en situation de handicap.

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 toute la durée du congé de reclassement (incluant la durée du préavis) la rémunération de l'agent est maintenue en totalité.

Pendant ce congé l'agent bénéficie de l'aide 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 mois. 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 mois.

7.4.4 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 est incluse dans le congé de reclassement.

L'agent qui a trouvé ou accepté un nouvel emploi à l'extérieur de la Banque peut cumuler son préavis non effectué et sa rémunération chez le nouvel employeur.

7.4.5 Indemnité de licenciement

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

Sous réserve des dispositions propres à la création/reprise d'entreprise (cf. § 7.4.6.2), 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 départ ne prend pas en compte l'ancienneté correspondant à la période du congé de reclassement excédant la durée normale du préavis.

L'indemnité de départ est égale à :

- l'indemnité légale de licenciement égale à : 1/5^e de mois par année d'ancienneté, plus 2/15^e de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans d'ancienneté.
- à laquelle s'ajoute une indemnité complémentaire d'un montant forfaitaire, variable selon l'ancienneté.

Barème de l'indemnité de départ

Ancienneté	Montant indemnité légale	Indemnité complémentaire forfaitaire brute
Inférieure à 5 ans	1/5ème de mois par année d'ancienneté	3 mois
Entre 5 ans et moins de 15 ans	1/5ème de mois par année d'ancienneté + 2/15ème au delà de 10 ans	6 mois
15 ans à 20 ans	1/5ème de mois par année d'ancienneté + 2/15ème au delà de 10 ans	12 mois
20 ans et plus	1/5ème de mois par année d'ancienneté + 2/15ème au delà de 10 ans	14 mois

Le salaire pris en compte est égal :

- pour les agents titulaires, à la rémunération mensuelle (calculée en prenant les éléments suivants : traitement + indemnité de résidence + supplément familial de traitement + allocation spéciale mensuelle + prime de bilan + prime de productivité + complément uniforme des 12 derniers mois, divisé par 12) perçue par l'agent à la date de son départ ;
- pour les contractuels, au salaire brut moyen mensuel des 12 mois précédant le départ de l'agent.

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

7.4.6.1 Accompagnement complémentaire par le prestataire

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

Le prestataire apportera 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).

En cas de rejet du projet par la Commission paritaire de suivi du plan, l'agent poursuit son congé de reclassement en se réorientant vers une recherche d'emploi. Cette réorientation peut être accompagnée par le prestataire externe (cf. § 7.4.7.1).

Les agents dont le projet a été jugé viable bénéficieront d'un suivi mensuel et individualisé par le prestataire externe en charge de l'accompagnement. Ce suivi sera assuré jusqu'à la création/reprise de l'entreprise et au maximum pendant une durée d'un an.

7.4.6.2 Aides spécifiques à la création/reprise d'entreprise

Les agents créant leur entreprise peuvent, sur leur demande, obtenir un **congé pour création d'entreprise** d'une durée d'un an, renouvelable une fois et incluant le congé de reclassement. Dans ce cas, l'indemnité de départ est versée à la date du départ effectif de la Banque. En cas de retour à la Banque dans le délai de 2 ans prévu au titre de ce congé, l'agent devra accepter l'un des trois postes qui lui seront proposés.

Pour les projets de ce type, la Banque prend également en charge les **frais d'établissement** à hauteur de 20 000 euros. Le remboursement de ces frais interviendra sur présentation de l'extrait de l'acte d'enregistrement de la chambre de commerce ou de la chambre des métiers dit K-bis.

Les agents dont le projet a été validé par la Banque bénéficieront d'une **subvention spécifique à la création /reprise d'entreprise**. Cette subvention, versée à la date de création de l'entreprise, sera calculée selon les modalités suivantes :

Ancienneté (en nombre d'années de service effectif)	Subvention spécifique à la création/reprise d'entreprise
Inférieure à 5 ans	9 mois de salaire ou 20 000 euros
Entre 5 ans et moins de 15 ans	18 mois de salaire ou 40 000 euros
Entre 15 ans et 20 ans	12 mois de salaire ou 30 000 euros
Au-delà de 20 ans	14 mois de salaire ou 35 000 euros
Pour un départ à l'âge de 58 ans ou plus, le montant de la subvention est fixé à 6 mois de traitement brut ou 20 000 euros.	

La rémunération prise en compte est identique à celle retenue pour l'indemnité de licenciement.

7.4.7 Mesures spécifiques aux agents engagés dans une recherche d'emploi

7.4.7.1 Accompagnement complémentaire par le prestataire

Les agents bénéficieront 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 comportera les étapes suivantes :

- suivi au minimum mensuel et individualisé des agents ;
- aide à la recherche d'emploi : aide à la rédaction de CV, préparation à 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 allant jusqu'à une proposition ferme d'embauche 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 nette annuelle équivalente à au moins 80 % de sa rémunération nette annuelle.

7.4.7.2 Allocation temporaire dégressive

Elle a pour objet de compenser en tout ou partie la différence de rémunération entre l'ancien et le nouvel emploi de l'agent, pendant une durée maximum de 18 mois.

L'allocation est égale à cette différence, dans la limite d'un plafond de 330 € bruts par mois. L'agent dispose d'un délai d'un an maximum à partir de la notification de la rupture du contrat pour demander le bénéfice de l'allocation temporaire dégressive.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la communication par le salarié de la copie de son contrat chez le nouvel employeur, de la copie de ses bulletins de paie durant la période de 18 mois, d'une attestation de son nouvel employeur établissant le montant brut des sommes versées à l'agent au titre de la période considérée.

7.4.7.3 Aides 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 3 500 euros, montant porté à 7 000 euros pour l'embauche d'un agent bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou d'un agent de plus de 50 ans.

7.5 Dispositifs de formation et d'accompagnement du changement

7.5.1 Principes généraux

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

- L'accent sera mis, en termes de moyens humains et financiers consacrés, sur un dispositif d'accompagnement au changement et sur la formation des agents changeant d'affectation et/ou d'activité à la suite de la fermeture de leur caisse ou de la suppression de leur poste.
- Ce dispositif sera présenté aux agents avant le démarrage des actions. Celui-ci sera d'importance variable suivant les caractéristiques de la mobilité : fonctionnelle, géographique, fonctionnelle et géographique.
- Chaque agent concerné par le plan bénéficiera d'une formation adaptée, compte tenu de son parcours professionnel. Les formations seront 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 et à la formation en alternance sur le site d'accueil sera favorisé chaque fois que possible. Ainsi, chaque agent effectuant une mobilité fonctionnelle sera épaulé par un tuteur, volontaire, formé à cet effet et possédant une large expérience dans le métier d'accueil.
- La formation comportera une alternance de stages présents et de périodes d'application sur le site d'accueil pendant lesquelles l'appui opérationnel du tuteur jouera un rôle essentiel. Le tuteur pourra préconiser des formations complémentaires chaque fois qu'il l'estimera nécessaire pour la réussite du reclassement.
- Les formateurs internes, spécialistes reconnus possédant une expérience pédagogique, seront dégagés des autres missions qui leur incombent pendant la période de transmission des connaissances. Ils interviendront sur une base interrégionale. Des formateurs externes viendront en appui pour les aspects comportementaux.
- Les gestionnaires de Ressources humaines et les responsables régionaux de Formation assureront localement la liaison avec la structure de coordination nationale, afin de suivre au plus près les reconversions à assurer.

7.5.2 Description du dispositif

7.5.2.1 Accompagnement du changement

Tous les agents concernés pourront bénéficier d'une phase de formation générale et au changement incluant des actions sur la maîtrise d'un nouvel environnement, la confiance en soi, la connaissance de l'organisation et des activités de la Banque, la découverte des métiers et/ou services d'accueil. Elle pourra intervenir avant la prise effective du poste.

7.5.2.2 Formations pour les reclassements internes

Les actions menées viseront à donner aux agents concernés par des changements d'activité les moyens de maîtriser les différentes 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 s'appuiera sur les parcours-type existants, en les adaptant chaque fois aux caractéristiques des populations concernées.

7.5.2.3 Accompagnement pour les reconversions externes

Les agents qui le souhaiteront pourront bénéficier d'un bilan de compétences réalisé par un organisme agréé, et d'un éventuel accompagnement personnalisé par le prestataire.

L'agent pourra, s'il le souhaite, 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 n'opteraient pas pour ce congé.

La Banque prendra en charge tous les frais afférents à ces actions à hauteur de 8 000 euros HT par agent, montant porté à 12 000 euros HT pour les agents de plus de cinquante ans, les parents isolés et les bénéficiaires de l'obligation d'emploi. Une majoration de ces plafonds pourra être décidée, après examen par la Commission de suivi dans le cadre de formations qualifiantes ou en faveur des agents les plus fragiles.

7.5.2.4 Formation des structures d'appui et d'accompagnement

Il s'agit des formations destinées aux membres du pôle de coordination nationale, aux gestionnaires de Ressources humaines et responsables régionaux de Formation, aux formateurs internes et tuteurs qui prendront en charge les formations de reconversion.

7.5.3 Calendrier

Les premières actions (accompagnement du changement) débuteront en 2013 ; les dernières formations devraient intervenir au premier semestre 2015. Un volet PSE figurera dans les projets de plan de formation annuels.

7.6 Autres dispositifs

7.6.1 Majoration de l'indemnité de départ à la retraite

S'ils demandent leur départ en retraite à la date d'ouverture des droits à pension, l'indemnité réglementaire de départ à la retraite sera doublée pour les agents dont le poste est supprimé

Pour bénéficier de cette mesure, les agents devront déposer leur demande de liquidation de pension (titulaires) ou notifier leur départ (contractuels) 6 mois au moins avant la date d'ouverture des droits. Pour les agents impactés par une fermeture de leur unité en 2013, la demande de liquidation ou la notification devra être déposée au plus tôt et en tout état de cause avant la fermeture effective de l'unité au 1^{er} octobre 2013. La majoration ne s'appliquera qu'aux agents dont la date d'ouverture des droits est postérieure au 1er juillet 2013 et antérieure au 31 décembre 2015 et être exclusive du versement de toute autre indemnité de départ.

7.6.2 Prêts immobiliers

Le remboursement immédiat des prêts immobiliers et des prêts personnels en cours ne sera pas exigé à la date du départ pour projet professionnel, dans le cas d'une mise à disposition, ou d'un reclassement externe. Les échéanciers de remboursements resteront inchangés.

8 Mise en œuvre des mesures sociales

Les mesures sociales du plan de réorganisation des caisses de la Banque de France sont mises en œuvre à partir de la publication du présent plan et jusqu'au 31 décembre 2015.

8.1 Gestion des mouvements de personnel

Les mutations interviendront dans la mesure du possible entre le 1^{er} juin et le 1^{er} octobre de chaque année du plan, à l'exception des mutations consécutives aux fermetures de caisse de l'année 2013. Elles auront préalablement été notifiées aux agents par courrier de la DGRH.

8.2 Option pour les mesures sociales relatives au reclassement externe

8.2.1 Délais de réflexion

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	Cessation anticipée d'activité	Projet professionnel	Indemnité de départ retraite majorée
Population	Tous les agents impactés	Tous les agents impactés	Tous les agents impactés
Date limite d'option	Au plus tard à la fin de la période de dépôt des candidatures de la phase de repositionnement interne.	Au plus tard au début de la phase de reclassement interne	Au plus tard à la fin de la période de dépôt des candidatures de la phase de repositionnement interne.

8.2.2 Date d'application de la mesure

Chaque mesure prend effet au cours de la période de mise en œuvre du plan, selon le calendrier ci-dessous :

Mesure	Cessation anticipée d'activité	Projet professionnel	Indemnité départ retraite majorée
Population	Tous les agents impactés	Tous les agents impactés	Tous les agents impactés
Application	Au plus tard à la date de suppression du poste	Au plus tard à la date de suppression du poste	A la date d'ouverture des droits à la retraite

La Banque se réserve la possibilité de retarder la date d'application des mesures, en fonction des nécessités de service, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2015.

Dans ce cas, les dates de mise en œuvre des mesures sont fixées dans l'ordre suivant, appliqué par catégorie de personnel au sein de chaque succursale :

1. cessation anticipée d'activité : priorité sera donnée aux agents les plus proches de la date de leur limite d'âge ;
2. projet professionnel : dans l'ordre de présentation des demandes.

8.3 Pilotage du changement

8.3.1 Comité de Pilotage Plan Réseau et Pôle de coordination nationale

Un **Comité de pilotage plan réseau**, constitué sous l'autorité de la direction générale des Ressources humaines, assurera le pilotage, la coordination et le suivi de la mise en œuvre du plan de sauvegarde de l'emploi. Il sera garant de la cohérence de la mise en œuvre de ce plan dans l'ensemble des unités concernées.

Seront représentées dans cette instance les différentes directions concernées, et notamment la direction de la Coordination du réseau et des Actions de place (DCRAP), la direction de l'Immobilier et des Services généraux (DISG), l'Organisation et l'Information ainsi que les différentes directions de la DGRH.

Cette instance s'appuiera en particulier sur la direction de la Gestion des ressources humaines dont la nouvelle organisation envisagée permettra de mieux prendre en compte les besoins d'accompagnement des unités visées par le PSE. En particulier, le service de Gestion RH du Réseau, tel que présenté pour information en séance du Comité d'établissement Paris du 19 juin 2012, animerait un **Pôle de coordination nationale pour** les actions de la DGRH et des 12 GRH des régions concernées par une fermeture de caisse de 2013 à 2015.

8.3.2 Les GRH des régions concernées par le PSE

Sous l'autorité des directeurs régionaux concernés, les GRH des 12 régions concernées auront pour mission de mettre en œuvre sur le terrain, en liaison avec le Pôle de coordination nationale, les mesures sociales du PSE.

Les GRH seront chargés notamment, pour ce qui concerne leur rayon d'action, et en relation avec le Pôle de coordination nationale :

- d'informer les agents sur le contenu et les modalités de mise en œuvre des différentes mesures,
- de réaliser des entretiens de carrière et de recueillir les souhaits des agents,
- d'organiser, en liaison avec la direction de la Formation et du Développement des compétences, des bilans de compétences afin d'identifier les actions de formation adaptées,
- d'analyser les compétences des agents dans la perspective de reconversions professionnelles internes ou externes,
- d'apporter leur aide dans la détermination d'un projet professionnel,
- d'assurer la liaison avec l'ensemble des directeurs de succursale de leur périmètre d'intervention,
- de rendre compte au Pôle de coordination nationale du déroulement des opérations et de le saisir de toute difficulté rencontrée,
- d'être l'interlocuteur des appuis externes identifiés pour faciliter la transition dans la vie professionnelle des agents (cf. § 8.4 infra).

8.4 Appuis externes

Il sera fait appel à un ou plusieurs cabinets de conseil spécialisés dont le rôle sera le suivant :

- aide aux agents concernés par une mobilité géographique à la recherche de logement ainsi qu'aux démarches auprès de l'éducation nationale,
- aide à la recherche de mises à disposition auprès d'organismes extérieurs ou d'aide à la recherche de reclassement externe,
- aide à la recherche d'emploi du conjoint : aide à la rédaction de CV, préparation à entretiens d'embauche, conseil, information, orientation.

8.5 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.

8.5.1 Au niveau national

Une **Commission paritaire de suivi** réunissant deux représentants des organisations syndicales (dont des élus du CCE), un représentant de la CNCHSCT et des représentants des directions concernées sera créée.

Elle sera régulièrement tenue informée de l'avancement du plan de sauvegarde de l'emploi, traitera des éventuelles difficultés rencontrées dans sa mise en œuvre. Elle émettra un avis motivé sur les projets professionnels visés supra.

Le Comité central d'entreprise sera informé chaque année sur l'application du plan de réorganisation des caisses du réseau de la Banque de France et de ses mesures sociales et consulté sur les mesures de reclassement.

La DIRECCTE de Paris sera associée au suivi des mesures de reclassement.

8.5.2 Au niveau régional

Les comités d'établissement seront régulièrement informés et consultés sur la mise en œuvre du plan et de ses mesures sociales dans leur périmètre de compétence.

Les DIRECCTE des établissements concernés seront informées de ce suivi.

Annexe 1



Opérateur sur monnaie fiduciaire

Activités

- Recevoir et reconnaître au guichet les versements de la clientèle institutionnelle, délivrer des valeurs
- Reconnaître et trier mécaniquement les billets
- Identifier et centraliser les différents types de contrefaçons
- Réaliser des manutentions entre les différents locaux de traitement et de conservation des valeurs
- Participer, le cas échéant, à des actions de communication et de formation au profit des professionnels de la filière fiduciaire, des administrations et du grand public, et à des opérations de contrôle chez les transporteurs de fonds
- Éventuellement, seconder le caissier et le remplacer lors de ses absences de courte durée en cours de journée

Parcours de formation

Un parcours de formation adapté peut, si nécessaire, être proposé pour faciliter la prise de poste.

Postes offerts dans les villes suivantes :

Ajaccio : 1	Évry : 1	Nice : 5
Annecy : 1	Gap : 1	Niort : 1
Avignon : 2	Grenoble : 3	Orléans : 3
Bayonne : 2	Le Mans : 1	Paris CFP: 10
Besançon : 4	Limoges : 3	Perpignan : 2
Bordeaux : 3	Lyon : 2	Reims : 5
Brest : 3	Marseille : 6	Rennes : 3
Caen : 5	Metz : 1	Rodez : 1
Chamalières : 7	Montpellier : 5	Rouen : 1
Dijon : 3	Mulhouse : 1	Strasbourg : 1
	Nancy : 3	Toulouse : 3
	Nantes : 2	Tours : 1

Service régional d'intérim Aquitaine : 1
Service régional d'intérim Bretagne : 2
Service régional d'intérim Centre : 1
Service régional d'intérim Haute Normandie : 1
Service régional d'intérim Ile de France : 3
Service régional d'intérim Nord pas de Calais : 2
Service régional d'intérim Poitou-Charentes : 1
Service régional d'intérim Provence Alpes Côte d'Azur : 5
Service régional d'intérim Rhône Alpes : 2

Service missions longues Bourgogne : 3
Service missions longues Centre : 1
Service missions longues Haute-Normandie : 2
Service missions longues Languedoc-Roussillon : 1
Service missions longues Picardie : 2
Service missions longues Rhône-Alpes : 2



Gestionnaire d'informations économiques et financières

Activités

- Assurer et contrôler l'alimentation, la gestion et le suivi des bases d'informations économiques et financières de la Banque de France (FIBEN, Risques)
- Analyser les documents financiers afin de proposer les cotations des entreprises et de leurs dirigeants de manière argumentée.
- Visiter les entreprises et rencontrer les dirigeants
- Rédiger des commentaires d'analyse financière et des comptes rendus d'entretiens à l'issue des visites d'entreprises
- Suivre la conjoncture économique locale
- Participer à la promotion de nos fichiers (FIBEN) et de notre système expert (GEODE)

Parcours de formation

Un parcours de formation complet peut, si nécessaire, être proposé, alternant stages théoriques et mise en pratique pour acquérir les compétences nécessaires.

Poste offert à Vannes.



Gestionnaire polyvalent dans un Service Régional d'Intérim

Les agents sont appelés à effectuer des missions, en principe trimestrielles, dans l'une des unités de chaque région.

Activités

- **Surendettement**
 - Traiter intégralement les dossiers de surendettement de la recevabilité à la conclusion de la procédure
 - Préparer les travaux de la commission
 - Assurer le cas échéant des permanences dans les Bureaux d'Accueil et d'Information
 - Accueillir et assurer l'information du public dans le cadre des activités Infobanque, du droit au compte et du droit d'accès aux différents fichiers :
 - FCC : fichier central des chèques
 - FICP : fichier national des incidents de remboursement de crédits aux particuliers
 - FNCI : fichier national des chèques irréguliers
- **Entreprises**
 - Assurer et contrôler l'alimentation, la gestion et le suivi des bases d'informations économiques et financières de la Banque de France (FIBEN, Risques)
 - Analyser les documents financiers afin de proposer les cotations des entreprises et de leurs dirigeants de manière argumentée.
 - Visiter les entreprises et rencontrer les dirigeants
 - Rédiger des commentaires d'analyse financière et des comptes rendus d'entretiens à l'issue des visites d'entreprises
 - Suivre la conjoncture économique locale
 - Participer à la promotion de nos fichiers (FIBEN) et de notre système expert (GEODE)

Les agents peuvent également être associés aux travaux des fonctions dites transversales, qu'elles soient de contrôle ou de support.

Parcours de formation

Un parcours de formation complet peut, si nécessaire, être proposé, alternant stages théoriques et mise en pratique pour acquérir les compétences nécessaires.

Postes offerts au :

- Service régional d'intérim Auvergne : 1
- Service régional d'intérim Basse-Normandie : 1
- Service régional d'intérim Bretagne : 1



Gestionnaire de Maîtrise des Risques Contrôle interne - Qualité

Activités

- Réaliser les contrôles de caisse impartis aux cellules de contrôle de caisse : contrôle quotidien des flux et des opérations, contrôles quotidiens et mensuels des existants, et autres contrôles prévus, y compris analyse critique des procédures de caisse.
- Participer aux travaux locaux relatifs à la lutte anti-blanchiment de capitaux.
- Assurer l'ensemble des contrôles impartis aux SRCMR (service régional de contrôle et maîtrise des risques) sur les différents domaines opérationnels et transversaux, tant au sein de la succursale régionale que dans les unités de la région. Dans ce cadre, participer à des missions dans les unités de la région.
- A la demande de l'inspection, de la direction régionale ou des directeurs d'unités, participer à des missions d'investigation ciblées sur les différents domaines.

Parcours de formation

Un parcours de formation complet peut, si nécessaire, être proposé, alternant stages théoriques et mise en pratique pour acquérir les compétences nécessaires.

Poste offert à Limoges.



Gestionnaire de dossiers de surendettement et d'Infobanque

Activités

- Traiter intégralement les dossiers de surendettement de la recevabilité à la conclusion de la procédure
- Préparer les travaux de la commission
- Assurer le cas échéant des permanences dans les Bureaux d'Accueil et d'Information
- Accueillir et assurer l'information du public dans le cadre des activités Infobanque, du droit au compte et du droit d'accès aux différents fichiers :
 - o FCC : fichier central des chèques
 - o FICP : fichier national des incidents de remboursement de crédits aux particuliers
 - o FNCI : fichier national des chèques irréguliers

Parcours de formation

Un parcours de formation complet peut, si nécessaire, être proposé, alternant stages théoriques et mise en pratique pour acquérir les compétences nécessaires.

Postes offerts dans les villes suivantes :

- Limoges : 1
- Quimper : 3
- Rennes : 2
- Toulouse : 1



Agent de surveillance – Multi-activités

Activités

- Accueillir, informer et orienter les visiteurs
- Contrôler les entrées et les sorties des personnes et des véhicules
- Surveiller les entreprises extérieures lors de leurs interventions
- Surveiller l'état d'entretien du patrimoine
- Assurer la sécurité incendie
- Suppléer les agents de logistique dans toutes leurs activités
- Prendre en charge des travaux d'entretien et, le cas échéant, l'entretien des parcs et jardins

Parcours de formation

Un parcours de formation adapté peut, si nécessaire, être proposé pour faciliter la prise de poste.

Type de contrat : CDI

Temps de travail : temps plein

Rémunération : inchangée à l'exception des éléments variables liés à des sujétions particulières

Qualification : employés – ouvriers

Postes offerts dans les villes suivantes :

Ajaccio : 1	Grenoble : 1	Pau : 1
Albi : 1	La Rochelle : 1	Perpignan : 1
Amiens : 1	La Roche sur Yon : 1	Poitiers : 1
Angers : 1	Le Mans : 1	Quimper : 1
Annecy : 1	Lille : 1	Reims : 1
Arras : 1	Limoges : 1	Rennes : 1
Avignon : 1	Lyon : 1	Rouen : 1
Besançon : 1	Marseille : 1	Saint-Etienne : 1
Bordeaux : 1	Metz : 1	Strasbourg : 1
Brest : 1	Montpellier : 1	Toulon : 1
Caen : 1	Nancy : 1	Toulouse : 1
Chalons en Champagne : 1	Nantes : 1	Tours : 1
Colmar : 1	Nice : 1	Valence : 1
Dijon : 1	Nîmes : 1	Valenciennes : 1
Évry : 1	Orléans : 1	Vannes : 1
Gap : 1	Paris Bastille : 2	Versailles : 1

Service régional d'intérim Auvergne : 1

Service régional d'intérim Ile de France : 1

Service régional d'intérim Nord-Pas-de-Calais : 1

Services missions longues Rhône Alpes : 1



Agent de surveillance – Gestionnaire de sûreté dans un service d'intérim régional ou un service de missions longues

Les agents affectés dans les services régionaux d'intérim sont appelés à effectuer des missions d'une durée variable (d'une semaine à 6 mois) dans l'une des unités de la région d'affectation.

Les agents affectés dans les services de missions longues sont appelés à effectuer des missions d'une durée supérieure à 6 mois dans l'une des unités de la région d'affectation.

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

Surveillance à distance des unités rattachées (pour les missions réalisées dans une succursale de rattachement)

- Double garde au PCS pendant les jours ouvrés, pour la succursale de rattachement d'une part et pour les succursales rattachées d'autre part, pour gérer les événements
- Gestion des opérations sensibles courantes et exceptionnelles, gestion des alarmes Police et locales
- Intervention à distance auprès des unités rattachées

Travaux annexes

- Filtrage du public dans le cadre de Vigipirate
- Mise sous pli, affranchissement et distribution du courrier
- Travaux de photocopies, constitution de dossiers
- Suivi des interventions des sociétés de maintenance, travaux d'entretien d'intérieur comme d'extérieur

Parcours de formation

Un parcours de formation adapté peut, si nécessaire, être proposé pour faciliter la prise de poste.

Type de contrat : CDI

Temps de travail : temps plein

Rémunération : inchangée à l'exception des éléments variables liés à des sujétions particulières

Qualification : employés – ouvriers

Postes offerts dans les régions suivantes :

Service missions longues Aquitaine : 2
Service missions longues Bourgogne : 3
Service missions longues Centre : 1
Service missions longues Champagne-Ardenne : 1
Service missions longues Languedoc-Roussillon : 1
Service missions longues Lorraine : 1
Service missions longues Midi-Pyrénées : 2
Service missions longues Nord Pas de Calais : 4
Service missions longues Pays de la Loire : 3

Service missions longues Picardie : 1
Service missions longues Poitou-Charentes : 1
Service missions longues Rhône-Alpes : 3

Service régional d'intérim Bretagne : 2
Service régional d'intérim Ile de France : 2
Service régional d'intérim Picardie : 1
Service régional d'intérim PACA : 1
Service régional d'intérim Rhône-Alpes : 1



Agent de surveillance – Gestionnaire de sûreté dans une succursale rattachée

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

- Filtrage du public dans le cadre de Vigipirate
- Mise sous pli, affranchissement et distribution du courrier
- Travaux de photocopies, constitution de dossiers
- Suivi des interventions des sociétés de maintenance, travaux d'entretien d'intérieur comme d'extérieur

Parcours de formation

Un parcours de formation adapté peut, si nécessaire, être proposé pour faciliter la prise de poste.

Type de contrat : CDI

Temps de travail : temps plein

Rémunération : inchangée à l'exception des éléments variables liés à des sujétions particulières

Qualification : employés – ouvriers

Postes offerts dans les villes suivantes :

Annecy : 2	Mulhouse : 1
Avignon : 1	Nancy : 1
Bastia : 1	Nanterre : 1
Bayonne : 2	Nice : 1
Besançon : 1	Niort : 1
Brest : 1	Orléans : 3
Caen : 2	Paris : 1 ⁸
Dijon : 2	Reims : 1
Limoges : 2	Rennes : 1
Metz : 1	Rodez : 1
Montpellier : 1	Saint Etienne : 2

⁸ Ces postes seront concernés par le transfert des activités fiduciaires vers le NCF Île-de-France à l'horizon 2017



Agent de surveillance – Gestionnaire de sûreté dans une succursale de rattachement

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

Surveillance à distance des unités rattachées

- Double garde au PCS pendant les jours ouvrés, pour la succursale de rattachement d'une part et pour les succursales rattachées d'autre part, pour gérer les événements
- Gestion des opérations sensibles courantes et exceptionnelles, gestion des alarmes Police et locale
- Intervention à distance auprès des unités rattachées

Travaux annexes

- Filtrage du public dans le cadre de Vigipirate
- Mise sous pli, affranchissement et distribution du courrier
- Travaux de photocopies, constitution de dossiers
- Suivi des interventions des sociétés de maintenance, travaux d'entretien d'intérieur comme d'extérieur

Parcours de formation

Un parcours de formation adapté peut, si nécessaire, être proposé pour faciliter la prise de poste.

Type de contrat : CDI

Temps de travail : temps plein

Rémunération : inchangée à l'exception des éléments variables liés à des sujétions particulières

Qualification : employés – ouvriers

Postes offerts dans les villes suivantes :

- Lyon : 1
- Marseille : 2
- Toulouse : 2
- Strasbourg : 1



Agent d'entretien

Activités

Travaux d'entretien courants

- Nettoyage des sols, dépoussiérage des moquettes
- Nettoyage et époussetage des bureaux et guichets
- Nettoyage des sanitaires et carrelages

Travaux de gros nettoyage

- Ménage complet avec déplacement des meubles et dépoussiérage intégral
- Décapage des sols, encaustiquage des parquets
- Balayage des terrasses, cours, parkings, caves
- Nettoyage des vitres
- Nettoyage des locaux de la chaufferie

Type de contrat : CDI

Temps de travail : cf. contrats ci-dessous

Rémunération : inchangée à régime de travail équivalent, à l'exception des éléments variables liés à des sujétions particulières

Qualification : employés – ouvriers

Postes offerts dans les villes suivantes

- Guéret (contrat de 111h mensuelles)
- Le Puy (contrat de 80h mensuelles)
- Limoges (contrat de 152h mensuelles)
- Rennes (contrat de 143h mensuelles)
- Tulle (contrat de 152h mensuelles)
- Vannes (contrat de 143h mensuelles)



Responsable d'un service de caisse

Activités

- Piloter, suivre et analyser les activités d'entretien de la monnaie fiduciaire ;
- Organiser et animer les activités et les moyens du service de manière efficiente afin d'atteindre les objectifs, notamment de tri, tout en faisant appliquer les procédures réglementaires et règles de sécurité ;
- Veiller au développement des compétences des agents de la caisse.
- Participer à la présence de place et en particulier mener des entretiens de suivi de la filière fiduciaire ;
- Participer à la sécurité générale de l'unité en veillant à la prévention des risques de toute nature ;
- Être un correspondant qualité actif et un élément moteur de la démarche de certification.

Parcours de formation

Des formations adaptées pourront, le cas échéant, vous être proposées pour faciliter votre prise de poste.

Poste offert au Mans.



Adjoint au responsable d'un service de caisse

Activités

Assister le responsable de la caisse dans la gestion opérationnelle et le contrôle de l'activité «gestion de la monnaie fiduciaire ».

- Participer, sous l'autorité du responsable, à l'animation, la coordination et l'optimisation du service ;
- Encadrer et contrôler les activités dans le respect des textes réglementaires, des règles de sécurité et des procédures ;
- Participer à la sécurité générale de la succursale en veillant à la prévention des risques de toute nature ;
- Prendre une part active dans les tâches liées à la qualité et maintenir à haut niveau l'implication du personnel dans la démarche de certification.

Parcours de formation

Des formations adaptées pourront vous être proposées pour faciliter votre prise de poste.

Un poste offert dans chacune des villes suivantes :

- Avignon
- Brest
- Caen
- Dijon
- Grenoble
- Lyon
- Marseille
- Nancy
- Nice
- Toulouse
- Tours



Spécialiste Maîtrise des Risques - Contrôle interne – Qualité à la direction des activités fiduciaires

Activités

- Organiser et procéder au contrôle sur place des opérateurs de la filière fiduciaire signataires d'une convention de recyclage des billets ou de traitement des pièces ;
- Rédiger les rapports de contrôle et les lettres d'envoi desdits rapports adressées aux opérateurs pour demander la correction des anomalies constatées ainsi que la mise en conformité des processus contrôlés ;
- Suivre la mise en œuvre des recommandations éventuelles jusqu'à la clôture des dossiers ;
- Faire, le cas échéant, des propositions de sanctions ;
- Contribuer à l'évolution de la méthodologie de contrôle sur place et des outils de gestion et de suivi de l'activité ;
- Participer à la conception et à l'animation des modules de formation des agents du réseau participant aux contrôles sur place

Parcours de formation

Un parcours de formation sur les techniques à la conduite des contrôles sur place sera proposé au candidat retenu.

Poste offert à Paris



**Adjoint au responsable d'une unité opérationnelle
du Service de traitement de la monnaie fiduciaire
à la direction des activités fiduciaires**

Activités

Assister le chef de l'une des unités de production du service afin de :

- Animer, organiser et planifier les activités d'une équipe, chargée des processus de réception/délivrance des valeurs aux guichets et de recyclage des billets ;
- Participer au management « qualité » et au processus d'amélioration continue de l'ensemble du service, et ce dans l'optique de la norme ISO 9001-2000 ;
- Mobiliser son équipe autour de la réalisation des objectifs, de l'écoute « clients » et du développement des compétences des collaborateurs ;
- Apporter son expertise au niveau de la Direction dans le domaine de l'optimisation des processus relatifs à l'entretien de la monnaie fiduciaire.

Parcours de formation

Un parcours de formation sera proposé, le cas échéant, au candidat retenu.

Poste offert à Paris.



Cadre au service des affaires régionales

Activités

Assister le chef de service dans toutes ses missions et en particulier participer :

- à l'élaboration du budget régional, à son suivi et aux travaux du contrôle de gestion ;
- à l'élaboration, en étroite collaboration avec les directeurs de la région, de tous les travaux statistiques nécessaires au suivi des différentes activités de la région, en soutien aux délégués de domaine ;
- aux travaux de conjoncture régionale ;
- au suivi des actions régionales de présence de place ;
- à la gestion RH ;
- à la supervision de l'activité du correspondant interrégional immobilier ;
- assurer le remplacement du chef de service pendant ses absences.

Parcours de formation

Des formations adaptées pourront vous être proposées pour faciliter votre prise de poste.

Poste offert à Besançon.



Adjoint au directeur d'une succursale

Activités

Sous l'autorité du Directeur, assurer la responsabilité opérationnelle de la succursale.

- Secondier le directeur dans ses attributions et le remplacer lors de ses absences ;
- Manager l'équipe de cadres et coordonner les travaux des unités ;
- Exercer la maîtrise des risques, piloter et vérifier les contrôles locaux ;
- Participer au suivi des activités opérationnelles des unités (cotation, enquêtes de conjoncture, contrôle de dossiers de surendettement) ;
- Animer les instances sociales ;
- Représenter la Banque à la commission de surendettement ;
- Contribuer à l'action de place et promouvoir l'image de la Banque à l'extérieur.

Parcours de formation

Des formations adaptées pourront vous être proposées pour faciliter votre prise de poste.

Poste offert à Lons-le-Saunier



Cadre dans un service des entreprises dans le réseau

Activités

Sous l'autorité et par délégation du responsable du service des entreprises et banques, vous aurez pour mission de :

- valider et contrôler des cotations dans le cadre d'une large délégation ;
- assurer des entretiens avec des chefs d'entreprise et des banquiers ;
- participer aux travaux économiques et financiers du service : enquêtes de conjoncture, études, etc....
- participer à l'animation de la campagne commerciale Géode.

Parcours de formation

Des formations adaptées pourront vous être proposées pour faciliter votre prise de poste.

Un poste offert dans chacune des villes suivantes :

- Cergy
- Évry
- Melun
- Nanterre

ANNEXE 18

Détermination de l'indemnité de mobilité PSE

CRITERES		POINTS 1 point = 15,70 EUR
SITUATION FAMILIALE		
	Couple	230
	Agent avec famille déménageant seul	230
	Célibataire	150
	Par enfant fiscalement à charge	150
	Par ascendant dépendant	150
	Par enfant en situation de handicap	230
ACTIVITE PROFESSIONNELLE DU CONJOINT		
	Activité professionnelle salariée	800
	Conjoint BDF	0
	Conjoint retraité	0
	Conjoint sans activité professionnelle	0
	Activités professionnelles non salariées (sur présentation de justificatifs)	800
ELOIGNEMENT		
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 (nombre de mutations ayant donné lieu à IFM ou mutations dans le cadre d'un précédent PSE) augmenté d'une mutation	-	
	1	100
	2	150
	3	200
	4	250
	5	300
ZONE GEOGRAPHIQUE D'ARRIVEE		
	Zone 3	170
	Zone 2 (hors Corse)	230
	Zone 1 (y compris la Corse)	700
LOGEMENT		
	Agent logé par la Banque ou percevant l'Indemnité Fonctionnelle de Logement	100
	Autre situation *Maximum de 450 points au titre des personnes à charge	400+150 par personne à charge (sauf le conjoint)*

Situation familiale : situation de fait dans laquelle l'agent muté va se trouver après son emménagement dans sa nouvelle résidence. Les couples en concubinage déclaré ou ayant conclu un PACS sont assimilés aux couples mariés. Il n'est tenu compte que des enfants fiscalement à charge (fournir la photocopie de l'avis d'imposition).

Un agent marié, en concubinage ou pacsé, déménageant seul, est assimilé à un couple sans enfant pour l'application de la grille.

Si la famille déménage, c'est-à-dire au moins l'agent et son conjoint, ou l'agent seul dans le cas de familles monoparentales, les enfants fiscalement à charge sont pris en compte même s'ils ne suivent pas les parents.

Lorsqu'un agent avec famille déménage seul dans un 1^{er} temps, sa grille est calculée comme celle d'un agent déménageant seul ; elle est ensuite revalorisée (sur justificatif) lorsque sa famille le rejoint dans le délai de 10 mois suivant sa prise de service.

Situation professionnelle du conjoint : cette rubrique n'est pas prise en compte lorsque l'agent déménage seul. Le montant de l'indemnité à verser est minoré du montant de l'indemnité de même nature éventuellement versée au conjoint par son propre employeur. En cas de mutation d'un couple d'agents Banque de France, une seule indemnité est versée (à hauteur du montant le plus élevé).

Éloignement : la distance entre les 2 lieux d'affectation est égale à la moyenne des distances au plus court calculées avec les sites internet www.viamichelin.fr ou www.mappy.fr. Par ailleurs, aucun point n'est attribué au titre de l'éloignement pour les mutations inférieures à 70 km.

Nombre de mutations : seules les mutations ayant entraîné le versement :

- de l'indemnité d'installation avant le 31 décembre 2000
- de l'indemnité forfaitaire de mobilité après le 1^{er} janvier 2001
- de l'indemnité versée lors d'un précédent PSE

sont prises en compte pour la détermination du nombre de mutations.

Bien qu'il (elle) ne donne pas lieu au versement de l'indemnité forfaitaire de mobilité, un détachement ou une mise à disposition à l'étranger est, à titre dérogatoire, intégré(e) dans ce calcul et considéré(e) comme une seule mutation.

Zone géographique d'arrivée : les zones d'arrivée correspondent à celles qui sont retenues pour l'attribution des prêts immobiliers. Pour l'application de la grille, les mutations de et vers la Corse et celles vers les unités administratives basées sur Paris ou en Île-de-France sont assimilées à des mutations vers la zone 1.

Logement : situation de fait dans laquelle l'agent muté va se trouver après son emménagement dans sa nouvelle résidence. Le calcul prend en compte les enfants à charge lorsque la famille déménage c'est-à-dire au moins l'agent et son conjoint, ou l'agent seul dans le cas de famille monoparentale.

Dans tous les cas, l'agent qui s'installe seul dans un pied-à-terre et conserve son précédent logement s'engage à produire, annuellement, un justificatif de domicile pendant trois ans suivant la mutation.