



Union
syndicale
Solidaires

Soutien aux agents du recettage en grève

Chamalières, le 09 février 2006

Les agents du service du recettage à Chamalières sont en grève de 24h reconductible depuis lundi 30 janvier. Leur demande porte sur l'attribution, comme d'autres composantes de la catégorie agent d'atelier, de la prime d'exception industrielle. Face à la détermination des grévistes, soutenues par la CFDT, la CGT, FO, le SIC et le SNABF Solidaires, la Banque n'oppose que de vagues explications qui reposent sur une idée centrale : les conditions d'attribution de la prime d'exception industrielle reposent sur un système objectif. Ce terme est d'ailleurs repris deux fois dans le courrier que le Directeur industriel a adressé aux grévistes et diffusé à l'ensemble du personnel. Ainsi, les agents du recettage sont accusés de vouloir "*substituer le rapport de force à une analyse objective et lucide de la situation*". Il convient donc de revenir sur cette fameuse objectivité derrière laquelle la DRH locale se réfugie pour ne pas attribuer la prime demandée par les agents. Il convient également de resituer cette demande dans le cadre de la gestion des Ressources Humaines à la Banque.

L'EXCEPTION INDUSTRIELLE.

Dès 1998, par lettre au Gouverneur Trichet, le SNABF Solidaires a contesté l'exception industrielle qui repose sur des dispositions contraires au Statut du personnel et à la loi (Code monétaire et financier). Avec les autres organisations syndicales, nous avons contraint la Banque, au cours de l'année 2003, à faire valider son dispositif par le Conseil général. Depuis le 19 décembre 2003, date d'approbation par le Conseil général de la Banque du système de primes de la DGFB, le SNABF Solidaires réclame que la Banque formalise ses décisions, comme c'est le cas pour d'autres primes (Euro, prime de mécanographie, etc.), par une Décision réglementaire à laquelle les agents puissent se référer pour l'attribution de la prime. La Banque s'y oppose, se bornant à nous renvoyer au document fourni par la DGFB au Conseil général dans le cadre du vote du budget 2004. Or, ce document ne précise absolument pas les critères d'attribution de la prime. Aucun document officiel ne précise à ce jour les conditions d'attribution de la prime. C'est d'autant plus grave que depuis quelques mois, circule avec insistance une rumeur à propos de primes mensuelles de 500 euros pour quelques "hauts responsables" sous couvert de l'exception industrielle alors que le document fourni au Conseil général faisait état d'un maximum de 209 euros mensuels. Interrogés par un élu SNABF Solidaires en CE Chamalières sur ce point, le Directeur industriel et le DRH sont restés étrangement muets. Nous persistons à dire que ce système, par son opacité, ne concourt pas à donner l'image d'objectivité dont se réclame la DRH locale.

LA DESTRUCTURATION DES CATÉGORIES.

Lancée en 1996 (!) la réflexion sur la restructuration des catégories a été abandonnée par la Banque en 2000. Depuis, la Banque refuse de reconnaître indicièrement les glissements catégoriels intervenus du fait des restructurations (depuis 1996 à la DGFB !) En revanche la DRH locale continue d'utiliser les outils développés dans ce cadre et notamment le "système de pesée des fonctions". A noter que cet outil qui sert en fait à déterminer des rémunérations n'a été présenté aux syndicats qu'à leur demande et pour la première fois vendredi 27 janvier 2006 ! A titre d'exemple, nous ne savons pas quelles fonctions ont été "pesées" à la Fabrication des Billets depuis l'abandon officiel de la réforme. En revanche, ce qui est sûr, c'est que ce travail a été confié (volontairement ?) par la DRH... à une collègue qui était encore en décembre 2005 employée sous CDD...

LA "PESÉE" DES FONCTIONS.

La DRH locale nous dit qu'elle utilise la méthode élaborée dans le cadre de la restructuration des catégories qui découle directement de la "méthode Hay". C'est cet habillage qui est censé donner un point de vue objectif sur le poids respectif des différentes fonctions et d'en tirer des conclusions notamment sur l'attribution de la prime d'exception industrielle.

- Indépendamment des avantages et inconvénients liés à chaque méthode, il est un fait qu'il existe d'autres méthodes de classification des emplois (Patton, Jaques, Mintzberg, Patterson, Corbin, Milox-Boquillon, Nema, Bedeaux, Andersen, Cor, Cobot, Universal Berenschot System, etc.). En optant pour la méthode Hay, la Banque a choisi un modèle, très répandu, mais pas universel. C'est un choix purement subjectif. Il est important de noter que la DGFB, aurait très bien pu, au nom de l'exception industrielle, intégrer les conditions de travail dans les critères. Elle ne l'a pas fait et ce n'est pas le moindre des paradoxes.
- Les entreprises ayant choisi la méthode Hay n'ont pas systématiquement adopté la même démarche. Certaines réservent son utilisation aux postes de cadres. Certaines entreprises ont par exemple choisi les critères suivants : la compétence, l'initiative créatrice, la finalité et les conditions de travail. La Banque a fait un autre choix : Connaissances théoriques et pratiques, résolution de problème, dimension relationnelle, autonomie, organisation/management et impact sur l'atteinte des objectifs. C'est son choix. Qu'il soit pertinent ou non, c'est un choix subjectif.
- Le poids attribué à chaque critère (30 % pour les connaissances théoriques par exemple) résulte d'un choix tout aussi subjectif.
- Chaque critère se décline en plusieurs degrés (de 5 à 7). Chaque degré est matérialisé par un texte très court qui ne correspond quasiment jamais aux situations de travail qu'il convient de décrire. La formulation est forcément subjective. Les opérations de "pesée", consistant à décider de quelle formule se rapproche le plus la réalité analysée, reste un choix, non une vérité scientifique. Ce choix reste, dans de nombreux cas, subjectif.

Si nous avons pris le soin d'énumérer ces points, c'est avant tout pour démystifier le discours pseudo scientifique dont nous abreuvons les responsables de l'Imprimerie pour éviter d'affronter les conséquences de la politique qu'ils mènent en matière de DRH depuis 10 ans (sans aucun contrôle de la DGRH Paris).

Nous ne nions pas que le choix d'une méthode puisse tendre à réduire la subjectivité. Nous ne nions pas le droit de l'employeur à prendre un certain nombre de décisions qui lui incombent.

De là à invoquer l'objectivité totale (inatteignable par définition) comme le font les responsables de l'Imprimerie, nous disons non.

NOUS SOMMES, AU MIEUX, DANS LE CADRE DE L'APPLICATION OBJECTIVE D'UN SYSTÈME SUBJECTIF.

L'objectivité invoquée ne sert en réalité qu'à rejeter a priori toute forme de contestation. Car c'est un autre aspect choquant de cette affaire. Il n'y a, pour les agents du recettage, comme pour les autres agents de la DGFB, ni cadre de négociation direction- syndicats, ni instance de recours pour pondérer ce système.

Cette opacité n'est conforme ni à l'idée que nous nous faisons du dialogue social dans l'entreprise, ni à la Circulaire DGEFP-DRT n° 2005/47 du 30 décembre 2005 du Ministère du Travail. Cette dernière rappelle avec force "les nouvelles possibilités de dialogue social offertes par la loi 2005-32 du 18 janvier 2005" et fournit des recommandations aux préfets et aux inspecteurs du travail pour inciter les entreprises à négocier les démarches de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Article L320-2 du Code du travail. ...l'employeur est tenu d'engager tous les trois ans une négociation portant sur les modalités d'information et de consultation du comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires. La négociation porte également sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés.

oOo

Dans ce dossier, le moins que l'on puisse dire par ailleurs, c'est que les "incohérences" sont nombreuses. Nous détenons tous les documents auxquels nous faisons référence ci-dessous. Nous les tenons à la disposition de la DGFB et de la DGRH si elles ont la volonté de se pencher sur la réalité de ce dossier.

POURQUOI LA DGFB VOULAIT, PLUS QUE TOUTE AUTRE DIRECTION, UNE RÉFORME DES CATÉGORIES.

"La Fabrication des Billets envisage par exemple de remplacer l'inspection visuelle systématique des billets imprimés par un contrôle qualité par sondage (métrologie). Elle souhaite conduire cette évolution avec les personnels concernés qui sont des agents d'atelier de la Révision. Mais elle se heurte à la structure catégorielle qui empêche de reconnaître cette nouvelle qualification comme ouvrier".

Confrontée à cet écrit, datant de 1996 et destiné à justifier une réforme, la Direction nous rétorque aujourd'hui que cette réflexion concernait les agents de la ligne SNOW. Soit, mais ce ne sont pas les représentants du personnel qui ont décidé de rattacher ensuite les agents du recettage à la fonction Contrôleur Qualité Produit (niveau 3).

FONCTION DE RATTACHEMENT DES AGENTS DU RECETTAGE.

Car depuis la création du service du recettage en 2000, la Direction a rattaché cette activité à la fonction Contrôleur Qualité Produit (niveau 3) sans que cela ne résulte d'ailleurs d'une quelconque revendication du personnel. Il faut préciser qu'existait à cette époque la fonction Opérateur Révision Comptage (niveau 2).

- Aujourd'hui, la DRH dit aux agents que leur fonction s'est "densifiée", que la "pesée de la fonction" le confirme mais affirme que "ça ne suffit pas à les faire monter au niveau 3".

- MAIS, lorsqu'on a la curiosité de regarder le projet de GPEC sur le site du métier 13 (135 fonctions listées en décembre 2004), on s'aperçoit que la DGFB a rétrogradé la fonction sous l'intitulé Opérateur Comptage Révision Recettage. Ce "tour de magie" est confirmé par un document réalisé localement en octobre 2003 par la DRH dans le cadre de la "Démarche compétences" et qui suggère de retenir "Opérateur recettage" comme nouvelle appellation. Or cette fonction nous est présentée par la DRH comme étant celle qui correspond à la catégorie Agent d'atelier... Donc au niveau 2.

Soit la DRH s'est "trompée" en octobre 2003 et en décembre 2004, soit elle s'est "trompée" ces derniers temps en pesant de nouveau la fonction... Ou alors elle a trompé délibérément les agents.

LA FICHE D'ACTIVITÉS.

Car pendant que la DGFB rétrogradait les agents du recettage sur la fonction Opérateur Comptage Révision Recettage, la DRH locale et la hiérarchie du service continuaient à leur faire signer des fiches d'activités intitulées... "Contrôleur Qualité Produit". C'était encore le cas au deuxième semestre 2005 !

Confrontée à son "erreur" en réunion avec les agents en grève le 03 février, la Direction locale a botté en touche en affirmant que la fiche d'activité ne voulait rien dire. Ça ne compte pas !

L'importance de la fiche d'activité, affirmée dans la circulaire 93-154, a encore été rappelée dans la note de la DGRH du 24 octobre 2005 ! Mais ça ne compte pas ! La hiérarchie continue de faire signer les fiches d'activités au personnel ! Mais ça ne compte pas ! La DRH locale se sert des fonctions pour attribuer des éléments de rémunération ! Mais la fiche de description de la fonction ne compte pas ! L'intitulé ne compte pas !

La désinvolture affichée par les responsables de l'Imprimerie à l'égard des agents est insupportable !

LA "PESÉE" DE LA FONCTION RECETTAGE.

Nous affirmons ensuite que les "outils utilisés objectivement" par la DRH ont abouti à une 'impasse sur certaines dimensions du poste de travail du recettage.

Est ignoré tout ce qui concerne les tensions liées aux contradictions entre gestion de la qualité, respect des commandes clients et prise en compte des conditions d'une production industrielle. Sont également passés sous silence le délai nécessaire pour se former au poste (8 mois), l'autonomie des agents (qui ont fonctionné régulièrement sans hiérarchie directe) et le travail en équipe (sans lequel la productivité serait bien inférieure).

Aussi paradoxal que cela paraisse, la hiérarchie du service (N+1, N+2 et N+3), pourtant rappelée à l'ordre à plusieurs reprises par la DRH, a fait part encore tout récemment (et même depuis le début du conflit) de sa "compréhension" à l'égard de la revendication des agents.

Nous sommes bien là en présence d'un conflit entre "ceux qui connaissent le contenu du travail" et des "théoriciens de la DRH" qui n'ont pas réussi à le traduire en (bons) points au travers de leur procédure.

CES ÉLÉMENTS SUFFIRAIENT À EUX SEULS QUE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL SOUTIENNE CES AGENTS. IL YA POURTANT D'AUTRES BONNES RAISONS DE FAIRE PREUVE DE SOLIDARITÉ À LEUR ÉGARD.

LE COMBAT CONTRE L'ARBITRAIRE.

Au-delà de la demande de prime, c'est la reconnaissance de leur travail que défendent les camarades en grève. Or c'est un problème que rencontrent de nombreux agents, à tous les niveaux.

C'est aussi l'arbitraire auquel nous sommes confrontés au quotidien dans les Centres industriels qui est contestée au travers de leur action.

A ce titre, nous ne pouvons que nous féliciter de la décision de ces agents de se battre. Là où d'autres s'en remettent aux seuls délégués syndicaux pour porter leurs revendications, ces camarades se sont réunies, ont rédigé ensemble une motion, sont venues la défendre collectivement en séance de CE le 29 août dernier, ont décidé solidairement d'entrer dans l'action. C'est un cinglant démenti aux dirigeants de la Banque qui, à tous les niveaux, se gaussent du "décalage" qui existerait entre les propos des élus et la docilité apparente du personnel.

Nous disons qu'à ce titre également leur mouvement est exemplaire.

LA DÉFENSE DES ACTIVITÉS.

De nombreux signes montrent que la Banque ignore délibérément la démotivation grandissante du personnel. Lorsque nous "tirons la sonnette d'alarme" en tant que représentants du personnel, nous sommes, au mieux, ignorés par des décideurs sûrs de leur fait. Nous avons une nouvelle fois tenté, sans succès, d'attirer l'attention du sous-gouverneur Redouin sur ce risque le 26 janvier à Vic le Comte. Appuyant sans réserve les dirigeants locaux, il s'est contenté de nous servir une nouvelle fois son discours sur la "dynamique vertueuse" engagée il y a 10 ans à la DGFB. Alors, nous tenons à le répéter : nous nous félicitons de la baisse des taux de fautes. Nous nous félicitons des investissements votés par le Conseil général pour une deuxième ligne feuilles. Nous nous félicitons des progrès réalisés au plan financier. Mais nous affirmons que la gestion des ressources humaines n'est pas à la hauteur des enjeux. Le phénomène de désengagement des agents au plan professionnel touche toutes les catégories de personnel et est à même de ruiner toute perspective d'avenir pour la DGFB. La grève est pour les agents du recettage une manière de ne pas renoncer, y compris au plan professionnel.

Nous n'acceptons pas que la direction, en guise de réponse, ne cherche qu'à faire effectuer les opérations de recettage par d'autres catégories de personnel (techniciens, maîtrise, cadres et même personnel de direction) en agitant la menace de sanctions disciplinaires. Nous laissons à chacun le soin de juger de l'attitude du directeur industriel qui toute la semaine a pris ses congés, comme si de rien n'était, pendant que des agents sont en grève. Nous affirmons solennellement aujourd'hui que c'est la DRH locale qui a légitimé, par son "inlassable et lucide activité", la revendication actuelle des agents du recettage.

La Banque doit assumer ses erreurs et ses contradictions. Traiter ce dossier par le mépris serait une faute. C'est pourquoi nous nous adressons une nouvelle fois aux plus hauts dirigeants de l'entreprise pour qu'ils s'emparent de la question posée par ces agents. C'est en réglant des cas concrets comme celui-là que nous pourrions dépasser le dialogue de sourds qui tient lieu de dialogue social.

Dans l'attente d'un règlement négocié de ce conflit,
dans l'intersyndicale, avec la CFDT, la CGT, FO et le SIC,
le SNABF Solidaires soutient sans réserve
l'action des camarades du recettage.

Nous appelons l'ensemble du personnel
à faire preuve de solidarité en refusant fermement
d'effectuer le travail des agents en grève
A cet effet, nous confirmons le mot d'ordre de grève intersyndical
lancé le 07 février et visant à couvrir les agents
qui recevraient l'ordre de briser la grève

Nous appelons enfin les agents qui le souhaitent à
participer financièrement pour soutenir les agents en grève