

Le dialogue social face à l'euro

Un accord social de branche, spécifique pour le passage à l'euro, a été conclu entre les partenaires sociaux. Il couvre la sécurité, l'organisation et les conditions de travail, ainsi que l'aménagement du temps de travail et les contreparties pour les salariés.



OLIVIER ROBERT DE MASSY
Directeur général adjoint

AFB

EN MARS 2001, LES PARTENAIRES sociaux du secteur bancaire ont ouvert une négociation sur les conditions sociales du passage à l'euro fiduciaire. Conscients des enjeux et de l'ampleur de la tâche à accomplir par les entreprises du secteur et leurs salariés à l'occasion de cet événement exceptionnel, ils ont souhaité anticiper l'événement. Trois mois plus tard, le 19 juin, un accord de branche a été conclu entre, d'une part, l'Association française des banques (AFB) et, d'autre part, la Fédération nationale CGT des personnels des secteurs financiers (FNSF-CGT), la Fédération des employés et cadres (CGT-FO) et le Syndicat national de la banque et du crédit (SNB-CFC-CGC).

L'objectif était de conclure un accord comparable à celui qui avait été passé en 1998, pour le passage à l'euro scriptural, au 1^{er} janvier 1999. Cet accord de 1998, qui portait uniquement sur les questions relatives au temps de travail, traitait un événement aux contours précis et à l'ampleur limitée : le calendrier était connu, les opérations programmées (week-ends de tests et de basculement), et le personnel concerné identifié et relativement peu nombreux.

En 2001, le passage à l'euro fiduciaire se présente différemment, car le

nombre de salariés impliqués est beaucoup plus important, l'activité du réseau d'agences est directement concernée, et le calendrier comme l'ampleur des tâches à accomplir sont difficiles à prévoir précisément, car ils dépendent du comportement des clients (consommateurs, commerçants, professionnels).

Dans un tel contexte, la négociation d'un accord six mois avant le début de l'euro fiduciaire a supposé un important effort d'anticipation ; cela a conduit les négociateurs, de part et d'autre de la table, à accepter d'entamer des discussions et de prendre des engagements, malgré les incertitudes concernant l'organisation des opérations et leur déroulement.

UN ACCORD EN DEUX PARTIES

Le contenu de l'accord¹ se présente en deux grandes parties : la première concerne la sécurité, l'organisation et les conditions de travail ; elle est nouvelle par rapport à l'accord de 1998 et traduit le fait que le réseau des agences est au centre de l'événement ; la seconde concerne le temps de travail, comme en 1998.

1. Sécurité, organisation et conditions de travail

Ce thème est traité en priorité afin de rappeler – en les adaptant à l'événement – les procédures et dispositifs traditionnels de sécurité des agences bancaires : on y trouve à la fois des règles générales

“L'essentiel des décisions pratiques et concrètes est pris au niveau des entreprises, dans le cadre de l'accord de branche.”

et des dispositions concrètes, par exemple :

- pas de modification du fonctionnement des agences sans caisse à l'occasion du passage à l'euro fiduciaire ;
- principe du marquage des billets (perforation) ;
- obligation de formation à la sécurité des personnels recrutés en renfort ;
- limites à respecter pour le stockage des billets et des pièces ;
- rappel des règles concernant le blanchiment, et plafonnement à 2 000 francs du change manuel pour les non-clients.

Le chapitre concernant l'organisation et les conditions de travail aborde, notamment, les erreurs commises par les salariés lors du change manuel, les renforts d'effectifs et la manutention des charges.

2. L'aménagement du temps de travail

L'accord prévoit des possibilités volontairement larges pour modifier la durée et les horaires de travail des collaborateurs. Il faut, en effet, un dispositif capable de s'adapter à différents scénarios de comportements des clients, à différentes situations locales et à différents choix d'organisation des entreprises.

L'accord prévoit, par exemple :

- une majoration de 100 heures du contingent d'heures supplémentaires des années 2001 et 2002 ;
- une durée quotidienne maximale de travail portée à 12 heures (au lieu de 10 heures) ;
- une durée hebdomadaire maximale du travail en moyenne sur 12 semaines portée à 52 heures (au lieu de 44 heures) ;
- la possibilité de travailler le week-end (pas le dimanche pour le réseau).

UN DISPOSITIF PRÉVOYANT DES CONTREPARTIES

L'exposé de ces possibilités maximales ne préjuge en rien de la fréquence et de l'intensité de leur utilisation ; l'important est d'avoir un dispositif permettant de faire face à la plupart des situations qui pourront se présenter en termes de plan de charges, notamment à tel moment dans telle ou telle agence. C'est au niveau des entreprises que l'utilisation effective de ces possibilités sera concertée et décidée.

1. Accord euro : exemples de contreparties

Chiffrage ¹ illustratif de contreparties à l'aménagement du temps de travail

Cas A

Hypothèses de référence	Salarié du réseau Salaire annuel de base : 200 200 francs
Travail de la semaine	44 heures du lundi au vendredi 9 heures le samedi
Suppléments financiers	
• Heures supplémentaires ²	264
• Majorations et primes euro	128
• Repos compensateurs valorisés	138
	Total 530 euros

Cas B

Hypothèses	Salarié de l'informatique Salaire annuel de base : 200 200 francs
Travail de la semaine	39 heures du mardi au vendredi 7 heures/jour le week-end
Suppléments financiers	
• Heures supplémentaires ²	264
• Majorations et primes euro	188
• Repos compensateurs valorisés	138
	Total 590 euros

¹ Ce chiffrage consiste à évaluer en euros (y compris les repos compensateurs ou les jours de repos supplémentaires accordés) l'ensemble des contreparties légales, réglementaires et professionnelles (celles résultant de l'accord professionnel du 19 juin 2001 relatif au passage à l'euro) pour un salarié ayant une rémunération moyenne pour le secteur bancaire et relevant d'un temps de travail en heures.

² Y compris majorations légales.

L'accord de branche prévoit des contreparties à ces différentes mesures exceptionnelles concernant le temps de travail : une prime et un repos pour une semaine chargée ; une majoration et une prime pour le travail les week-ends ; ces contreparties s'ajoutent aux majorations et repos légaux dus en cas d'heures supplémentaires. L'encadré 1 propose deux exemples chiffrés du supplément financier qu'elles peuvent ainsi représenter.

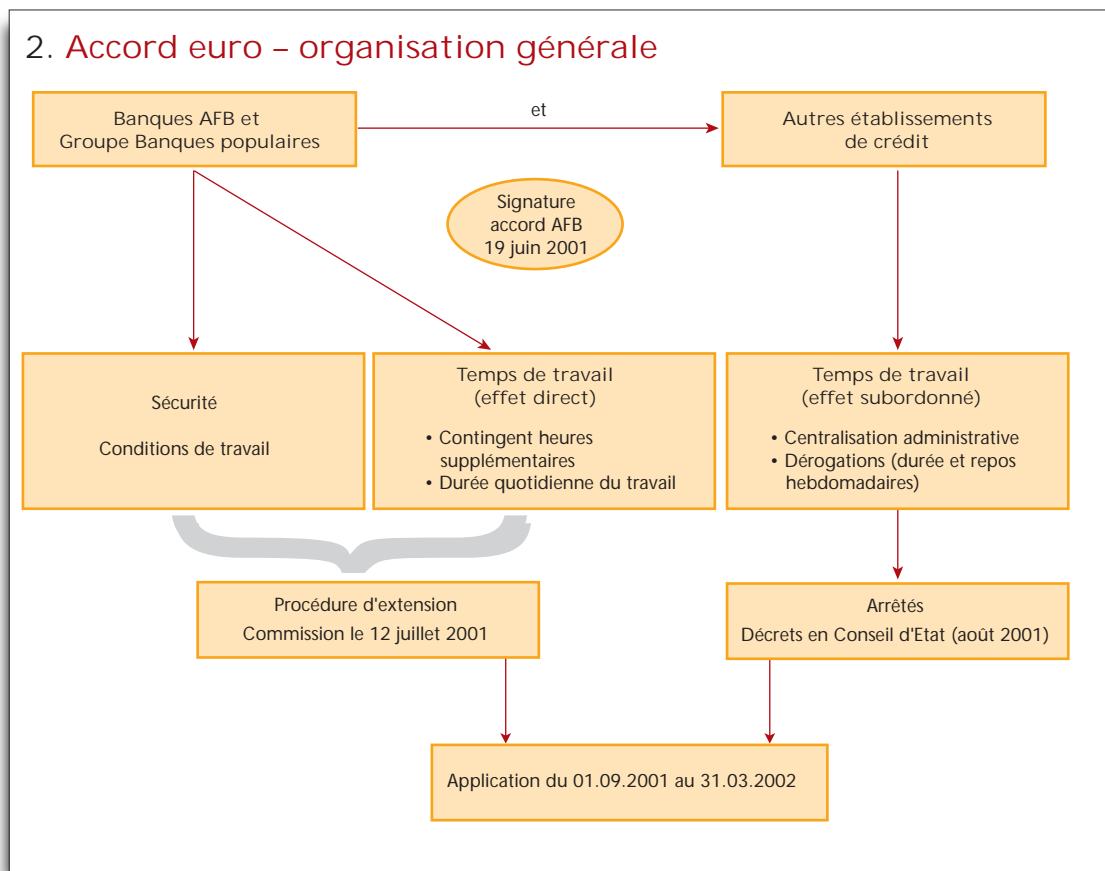
La mise en œuvre d'un tel accord repose sur une construction juridico-administrative complexe (encadré 2), car certaines dérogations résultent juridiquement de l'accord lui-même, – «effet direct» ² – alors que d'autres supposent des textes ministériels complémentaires – «effet subordonné» ³ –. Après la signature du 19 juin, deux mois ont été utiles pour que les décrets et arrêtés nécessaires soient préparés et publiés au JO permettant alors la pleine application de l'accord sur sa période de référence : 1^{er} septembre 2001–31 mars 2002.

¹ Accord de branche relatif au passage à l'euro dont le texte complet est disponible sur le site internet www.afb.fr - rubrique «social».

² Accord qui doit toutefois suivre une procédure de validation administrative dite «d'extension».

³ Ces textes ont d'ailleurs été pris sur un champ plus vaste que celui de l'accord lui-même, bénéficiant ainsi aux autres réseaux d'établissements de crédit.

2. Accord euro – organisation générale



UN ACCORD DANS UN ENSEMBLE DE DISPOSITIONS

L'effort accompli par les partenaires sociaux au niveau de la branche bancaire, et leur capacité à anticiper l'événement, leur ont permis de bâtir un cadre de référence pour faciliter aux entreprises la préparation du passage à l'euro, et assurer aux salariés des dispositions protectrices. Mais un tel accord n'est qu'un élément de l'ensemble des dispositions sur ces questions de sécurité, de conditions de travail et de temps de travail ; à cet égard :

- les pouvoirs publics ont leurs responsabilités pour ce qui relève de leur compétence. Cela a été le cas – on l'a vu – concernant le temps de travail ; cela devrait être aussi le cas dans le domaine sensible de la sécurité, car la lutte contre la délinquance et la criminalité est la première condition de la protection des agences et donc de la sécurité des personnes et des biens lors du passage à l'euro. C'est la raison de l'annonce du plan «Vigi-euro» et le rôle attendu de sa mise en œuvre effective ;

- l'essentiel des décisions pratiques et concrètes est pris au niveau des entreprises, dans le cadre de l'accord de branche : cette mise en œuvre par les entreprises est déjà très engagée ; un effort marqué a été fait concernant l'information et la formation du personnel, ainsi que le recrutement de jeunes pour l'équilibrage des plans de charges. Une attention vigilante doit continuer d'être portée aux questions de sécurité, notamment au respect des termes de l'accord de branche dans ce domaine, avec la nécessaire confidentialité inhérente à toute politique de sécurité.

Les partenaires sociaux, tant au niveau de la branche que des entreprises, assurent le suivi des modalités d'application de l'accord à différents stades de l'opération (deux réunions paritaires de suivi ont déjà été tenues au niveau de la branche, les 5 octobre et 23 novembre). Il restera, plus tard, à faire le bilan d'un accord de branche, le seul de cette ampleur conclu en Europe, qui a toutes les chances de rester aussi unique dans l'histoire du dialogue social. ■