

## Il est grand temps de changer de paradigme!

L'accord collectif national sur la qualité de vie au travail a été ratifié par trois organisations syndicales représentant ensemble 59 % des suffrages de la branche Caisse d'épargne. Le Syndicat Unifié-Unsa, première d'entre elles et signataire de cet accord, vous présente la logique d'un texte conclu avec des employeurs dont il est souvent très critique.

### CONDITIONS DE... TRAVAIL OU DE VIE AU TRAVAIL ?

Accusant l'expression « conditions de travail » de désigner un champ « fourre-tout » aux limites trop floues, les employeurs ont préféré « conditions de vie au travail ». Satisfaire cette subtilité sémantique pour relancer le dossier des conditions de travail, maintenu sous le boisseau pendant plus de 3 ans, n'a pas été un sacrifice insurmontable.

### PATIENCE ET LONGUEUR DE TEMPS...

Nous disposons enfin d'un accord traitant des conditions de vie au travail. Conclu au niveau de la branche, s'il ne peut détailler les aspects pratiques, il ouvre en revanche de nombreuses voies à explorer par les équipes militantes et les directions locales, pour définir des dispositions pratiques bien tangibles, adaptées à chaque entreprise.

Issu d'une longue série de travaux dont certains ont achoppé par manque d'enthousiasme des équipes dirigeantes de Caisses d'épargne, quand ce n'était pas du fait de leur franche opposition à « une usine à gaz élaborée en chambre et qu'on nous impose depuis Paris », ce nouvel accord va maintenant devoir « trouver son public ».

### ... FONT PLUS QUE FORCE NI QUE RAGE !

Ces travaux récents font suite à la crispation de mars 2015, succédant elle-même à d'autres contentieux plus anciens. Renouer les fils du dialogue social a été une entreprise délicate qui a également souffert des positions radicales d'organisations syndicales refusant de s'engager dans cette « politique des petits pas ». Elles ont d'ailleurs fini par quitter les négociations quand il a fallu « entrer dans le dur » et œuvrer à la recherche de consensus. Nous espérons cependant les retrouver à nos côtés dans la déclinaison locale de ces dispositions, plus riches et plus nombreuses qu'un survol rapide du texte pourrait le laisser croire.

### DES MESURES D'URGENCE EN VOIE D'ÊTRE SATISFAITES

Nous avons souligné l'urgence à traiter prioritairement, là où cela n'aurait pas été fait, les sujets suivants :

#### ◆ Mesure du temps et de la charge de travail.

Le paragraphe ci-dessous de l'accord induit cette mesure : « Les orientations impulsées sur ces quatre axes par le présent accord, contribuent, en complément des actions menées localement par les entreprises, à réguler la charge de travail et son impact sur le temps de travail, facteurs constitutifs de la qualité des conditions de vie au travail. ».

◆ **Étude affinée de l'absentéisme.** Savoir si les absences sont inférieures ou supérieures à 6 mois ne suffit plus. Désormais elles sont analysées en détail, durée, fréquence, localisation, filières et métiers... afin de pouvoir identifier toute manifestation alarmante pour la santé des salariés.

◆ **Droit individuel à la déconnexion.** Il est affirmé dans ses grandes lignes, sous forme de règles de bonne conduite mais fera (c'est la loi) l'objet d'une négociation dans chaque entreprise. Des bornes techniques y seront définies, si les partenaires sociaux en éprouvent localement la nécessité.

### IL EN MANQUE ENCORE...

L'intégration des représentants du personnel comme partenaires à part entière de ces dispositions, la création de référents outils, l'anticipation de la transformation des métiers, le développement de l'autonomie, les référents QVT, l'intervention d'ergonomes... Tous ces éléments figurant dans l'accord vont dans le bon sens mais il manque encore les plans de remplacement (équipes volantes), la formation généralisée aux risques psychosociaux, la création d'une cellule de veille... Bref, s'il reste de quoi « ferrailler » localement, les voies sont ouvertes.

### CHANGEMENT DE PARADIGME

Il est grand temps que les employeurs changent de paradigme pour considérer les salariés non comme des ressources mais bien comme des richesses humaines.

**NE PLUS EXPLOITER OU ÉPUISER CES RESSOURCES MAIS BIEN PRÉSERVER ET FAIRE FRUCTIFIER CES RICHESSES HUMAINES !  
POUR DES EMPLOYEURS BANQUIERS CHANTRES DE LA RSE ET DU DÉVELOPPEMENT DURABLE, CELA DEVRAIT ÊTRE ASSEZ NATUREL !**

Le Secrétariat National du Syndicat Unifié-Unsa,  
Jean-David CAMUS, Bernard CHARRIER, Philippe DONVITO  
François-Xavier JOLICARD et Anne VOTOVIC

