

Négliger aujourd'hui pour préparer demain serait suicidaire !

Le dossier des conditions de travail est à nouveau d'actualité dans la Branche Caisse d'épargne. Après un arrêt brutal des négociations fin 2013, dû aux seuls employeurs, il aura fallu un mouvement social d'ampleur et faire pression 2 années durant pour les contraindre à y revenir. Premier désaccord : le sujet de la négociation ouverte en mars. BPCE ne veut traiter que des effets de la digitalisation et des emplois futurs. De notre côté, sans rejeter cet angle de travail, nous priorisons l'apport de solutions aux problèmes que les salariés rencontrent au quotidien. D'où notre demande insistante de mesures d'urgence concernant : temps de travail effectif, charge de travail, absentéisme, déconnexion, plan de remplacement.

UN ÉTAT DES LIEUX PRÉOCCUPANT

Le sujet des conditions de travail n'est pas un produit marketing des organisations syndicales. C'est la préoccupation majeure du moment en Caisse d'épargne ! Pour s'en convaincre, deux indicateurs incontestables :

- le taux d'absentéisme (8,3 %) qui, selon Secafi Alpha (expert du Comité de Groupe), place le Groupe BPCE à la seconde place des groupes bancaires français, avec en son sein la Branche CE au premier rang ;
- le nombre de suicides qui ne diminue pas (ex. passage à l'acte sur son lieu de travail d'un cadre en CELCA).

TRAITER LE PRÉSENT AVANT TOUTE CHOSE : UNE ÉVIDENCE !

En refusant d'apporter des solutions aux difficultés actuelles, bien identifiées, pour ne regarder que vers le futur, Catherine Halberstadt (DRH Groupe) commet une profonde erreur de jugement. Elle prend le risque de voir d'autres gestes désespérés se répéter dans nos entreprises si rien d'efficace n'est engagé pour les prévenir. Combien en faudra-t-il donc ? En jouant ce vilain jeu, elle engage sérieusement la responsabilité des employeurs !

LE SYNDICAT UNIFIÉ-UNSA DÉCIDÉ À AGIR

Face à cette position dogmatique, le Syndicat Unifié-Unsa est bien décidé à actionner d'autres leviers que celui de la négociation. Ce qui est regrettable, c'est que des solutions ont déjà été mises en œuvre dans plusieurs Caisses

Nous consacrerons 3 notes au sujet, rappelant le contexte, précisant philosophie et réalisme de ces mesures :

➔ n°7 : Contexte et mesure du temps de travail

⇒ n°8 : Charge de travail + Étude affinée de l'absentéisme

⇒ n°9 : Plans de remplacement + Droit à la déconnexion

d'épargne sur les 5 thèmes requérant des mesures d'urgence. Une généralisation serait si simple...

THÈME N°1 : MESURER LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

✚ C'est quoi ?

Il s'agit de mesurer le temps effectif que le salarié consacre à l'accomplissement de l'activité confiée. Soit il correspond au volume horaire conventionnel, soit il traduit un dépassement d'horaires qui donne alors lieu à déclaration d'heures supplémentaires.

✚ Pour quoi faire ?

Les textes imposent à l'employeur de contrôler le temps de travail effectif de ses salariés : à tout moment, il doit être en mesure de produire des éléments matériels détaillant la quantité de travail accompli. Il doit ainsi pouvoir démontrer qu'il respecte les règles régissant la durée maximale du travail, le salaire minimum horaire, l'exécution et le paiement des heures supplémentaires...

✚ Comment faire ?

- Plusieurs outils de mesure du temps de travail existent :
- Installation de pointeuses à l'entrée des lieux de travail => c'est souvent le cas dans les services, ça l'est parfois dans les agences comme à la CE IDF.
 - Utilisation d'un badge pour s'identifier sur son poste de travail => l'heure de connexion ou déconnexion est recensée et alimente un compteur.
 - Procédure de déclaration individuelle sur papier ou par informatique => sous réserve que le dispositif soit fiable et infalsifiable. Et il existe d'autres méthodes...

MESURER LE TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF, C'EST INDISPENSABLE POUR ADAPTER LA CHARGE DE TRAVAIL. C'EST AUSSI DIRE HALTE AU TRAVAIL DISSIMULÉ... QUE L'ADMINISTRATION RÉPRIME SÉVÈREMENT !

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

