

Mesurer, pour comprendre et agir !

Nous adhérons au « plan détaillé » de BPCE destiné à préserver de bonnes conditions de vie au travail, sous réserve d'en compléter sérieusement le contenu. Mais les maux d'aujourd'hui dégradant les conditions de travail et la santé des salariés doivent être traités prioritairement. Voici deux des dispositions à adopter d'urgence : la mesure de la charge de travail et l'étude affinée de l'absentéisme.

THÈME N°2 : MESURER LA CHARGE DE TRAVAIL

✚ C'est quoi ?

Après avoir mesuré précisément le temps de travail réel, il est nécessaire de mesurer la charge de travail, phénomène complexe dont chacun peut avoir sa propre perception. En effet viennent se combiner plusieurs notions :

- ◆ **la charge prescrite** : ce qui est attendu de nous,
- ◆ **les ressources individuelles du salarié** : mobilisation, formation, expérience, santé mentale ou physique...
- ◆ **la charge réelle** : actions mises en œuvre mais également impondérables, nouvelles priorités, arbitrages...
- ◆ **la charge vécue** : ce qu'on ressent en accomplissant sa tâche : satisfaction, sentiment de débordement, etc.

✚ Pour quoi faire ?

Un écart existe évidemment entre charge prescrite, réelle et vécue mais l'intelligence individuelle et collective peut au quotidien y répondre. Cependant, si cet écart n'est pas maîtrisé, s'il n'existe pas de processus de régulation, alors la santé du salarié est menacée et, ce qui doit parler aux employeurs, la performance de l'entreprise en pâtit. Dépassements d'horaires et heures supplémentaires ne traduisent ni le goût immodéré des salariés pour l'activité qui est la leur, ni une quelconque addiction au travail mais bien la réponse contrainte à leur charge de travail croissante. Surviennent alors désinvestissement ou surinvestissement et leurs corollaires nuisibles à la santé des salariés : les perturbations consécutives contribuent à alimenter le phénomène en l'accroissant.

✚ Comment faire ?

Méthodes efficaces et outils éprouvés ne manquent pas. Les structures publiques ad hoc sont identifiées, telle l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) dont le réseau a pour vocation d'améliorer à la fois la situation des salariés et... l'efficacité des entreprises !

Voici la 2^{ème} des 3 notes traitant des mesures d'urgence :

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

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

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

THÈME N°3 : ÉTUDE AFFINÉE DE L'ABSENTÉISME

✚ C'est quoi ?

Selon l'Anact, « l'absentéisme caractérise toute absence qui aurait pu être évitée par une prévention suffisamment précoce des facteurs de dégradations des conditions de travail entendues au sens large : ambiances physiques mais aussi organisation du travail, qualité de la relation d'emploi, conciliation temps professionnel/privé. »

C'est un sujet de préoccupation pour le Groupe BPCE qui affiche l'un des taux parmi les plus élevés des acteurs bancaires français. Quand il est de 4,26 % dans les entreprises françaises, il atteint 7,5 % dans le Groupe BPCE, dont 7,7 % pour les BP et culmine à 8,3 % dans les CE !

✚ Pour quoi faire ?

Mieux que *Diapason*, l'absentéisme est un vrai baromètre social permettant de mesurer la santé d'une entreprise, d'identifier des signes ou des symptômes graves. C'est également un enjeu de performance sociale et économique puisque son coût s'élève à près de 60 M€/an pour le Groupe (dont 27,2 M€ pour les seules CE). Prétendre se mobiliser sur le sujet, est-ce déplorer l'absentéisme dans la branche ? Est-ce échouer à combattre son accroissement comme c'est le cas aujourd'hui ? Est-ce renoncer à en comprendre les ressorts, classant paresseusement les absences en 2 catégories (inférieure/supérieure à 6 mois), en ignorant toute autre information ?

✚ Comment faire ?

Une étude affinée s'impose identifiant les arrêts par :

- ◆ durée : jusqu'à 3 jours - de 4 à 30 jours - de 31 à 60 jours - plus de 60 jours (et qu'on ne nous dise pas que c'est impossible, la Sté. Générale utilise ce découpage),
- ◆ fréquence par individu : symptôme d'un mal être,
- ◆ fréquence par unité de travail : alerte sur l'organisation.

LES MESURES D'URGENCE DOIVENT PERMETTRE D'ANALYSER POUR COMPRENDRE AFIN D'AGIR EFFICACEMENT ! C'EST SIMPLE, NON ?

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

