

Comblent l'absence et couper la ligne..

L'examen du projet d'accord « Conditions de vie au travail » proposé par BPCE se poursuit. Articulé autour de 4 thèmes : accompagnement des transformations – environnement de travail et conciliation vie professionnelle / vie privée – organisation du travail – management et relation dans le travail, il ne répond en rien aux mesures d'urgence dont nous revendiquons la mise en œuvre immédiate. Voici le troisième et dernier volet de nos propositions : plan de remplacement et droit à la déconnexion.

THÈME N°4 : LE PLAN DE REMPLACEMENT

+ C'est quoi ?

C'est une mesure de régulation de la charge de travail induite par une absence, quelle qu'en soit la nature. Elle se concrétise par une solution de remplacement.

+ Pour quoi faire ?

À l'évidence, le poids de la charge de travail induite par l'absence d'un membre d'une équipe varie selon la taille de celle-ci. Dans une petite unité, le remplacement de toute absence est une nécessité pour éviter une dégradation des conditions de travail du reste de l'équipe qui, faute de cela, aura à assurer son travail prescrit additionné de celui dû à l'absence.

+ Comment faire ?

Pour être efficace, le dispositif de remplacement doit être organisé en amont. Certaines caisses ont alors recours à des CDD en vivier ou embauchés à la demande, mais dans ce cas les délais de réaction sont assez longs. D'autres ont choisi une équipe volante qui est à disposition et dont la réactivité dépendra de la taille de son territoire d'attache. Il est aussi possible de surdimensionner certaines unités de travail pour rendre disponible dans des délais très courts une personne pour aller remplacer dans une autre unité alors en sous effectif. Bien entendu, il ne s'agit pas à travers le plan de remplacement de pourvoir compétence et qualification équivalentes, mais le faire numériquement permet de réguler à minima la charge de travail induite et ainsi de préserver la santé des autres salariés de l'équipe.

Voici la 3^{ème} note 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°5 : LE DROIT À LA DÉCONNEXION

+ C'est quoi ?

Se déconnecter, c'est couper avec l'activité professionnelle, se consacrer à son espace privé, disposer de temps pour soi, pour sa famille, pour ses amis, pour ses loisirs.

+ Pour quoi faire ?

Le développement des outils nomades connectés rend poreuse la frontière vie professionnelle / vie privée. Dans notre secteur d'activité, où la culture du chiffre obsède toute la ligne hiérarchique et pèse sur tous les salariés, la tentation est forte d'envoyer un courriel à n'importe quel moment... avec bien souvent un retour immédiat attendu. Peu importe le statut du récepteur au moment où il en prendra connaissance, aujourd'hui c'est l'émetteur qui impose le rythme. D'où la nécessité de préserver des périodes où la vie privée n'est pas envahie par les sollicitations professionnelles, sous quelque forme que ce soit.

+ Comment faire ?

Le droit à la déconnexion s'accompagne d'un devoir de déconnexion. Pour cela, plusieurs pistes ont déjà été expérimentées dans d'autres Groupes, telles que :

- ◆ la charte des bonnes pratiques qui est surtout un vecteur pédagogique ;
- ◆ l'accord d'entreprise qui définit les règles et permet aux salariés de ne pas s'exposer en cas de non réponse à une sollicitation ;
- ◆ les dispositifs techniques qui bloquent purement et simplement les serveurs en soirée et/ou le week-end.

DANS CET ÉVENTAIL DE MESURES FACILES À METTRE EN ŒUVRE, QUE BPCE N'A PAS OSÉ GÉNÉRALISER, CHAQUE ENTREPRISE PEUT TROUVER SA SOLUTION. AUX PARTENAIRES SOCIAUX D'AGIR LOCALEMENT POUR AMÉLIORER IMMÉDIATEMENT LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL.

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

