

L'accord sur le temps de travail remis en cause

Lors de la réunion du Comité d'entreprise du 24 juillet, l'employeur nous a fait part de sa décision de réviser l'accord signé en octobre 2010, relatif à la durée du temps de travail. Dans le contexte actuel, on imagine mal que son objectif soit d'accorder aux salariés, à cette occasion, des avantages supplémentaires...

MERCI AUX APPRENTIS SORCIERS

La raison de cette décision ? Un courrier reçu de l'Inspection du travail concernant les horaires de travail des salariés affectés à la mission AQR, suite aux constats faits lors de leur venue à la demande de syndicats minoritaires, qui avaient souhaité engager un bras de fer avec la direction à cette occasion. L'UNSA avait préféré entamer un dialogue avec la direction pour négocier un ensemble de mesures visant à encadrer les surcharges de travail liées à cette mission exceptionnelle (cf. nos tracts des 8 et 17 avril). Une fois de plus, les faits nous donnent raison... Ce courrier de l'Inspection du travail informe la direction qu'un procès-verbal des infractions constatées va être adressé au Procureur de la République et que notre accord sur la durée du temps de travail doit être revu, notamment afin de mettre en place des mesures strictes de contrôle permettant de veiller au respect de son application.

UNE VICTOIRE A LA PYRRHUS

Cette décision de l'Inspection du Travail est sans doute une satisfaction pour certains salariés directement ou indirectement impactés par la mission AQR, peut-être un peu arbitrairement qualifiés de « volontaires » par la direction et qui se seraient volontiers passés de séances de travail de nuit et de plages de repos inférieures au minimum conventionnel. L'UNSA se réjouit donc que l'employeur doive mettre fin aux débordements constatés dans le cadre ponctuel de la mission AQR. Mais ce dénouement risque d'avoir un coût élevé, pour l'ensemble des salariés de BPCE et ce, bien au-delà de la mission AQR qui prendra bientôt fin.

LA BOITE DE PANDORE

L'accord sur la durée du temps de travail ne se limite pas à fixer la durée minimum du temps de repos quotidien pour les salariés au forfait jour, ou la durée quotidienne maximum de travail pour les salariés à l'horaire collectif. En effet, cet accord définit également le nombre de jours de congés, de RTT, le dispositif d'horaires variables, le temps partiel et à taux réduit... et toutes les modalités d'organisation et de mise en œuvre de ces dispositions. Jusqu'à présent, le bon fonctionnement de ces dispositifs, notamment pour les salariés au forfait jour qui représentent plus de 80% des effectifs, reposait sur la responsabilité des salariés (système déclaratif) et le suivi de leurs managers. Demain, dans le cadre d'un accord prévoyant un contrôle drastique des horaires de travail mais aussi des sanctions, tout cela risque d'être remis en cause. Et dans le pire des cas, à défaut de signature d'un accord, les moins bonnes dispositions de la convention collective AFB s'appliqueraient à nous...

L'EMPLOYEUR N'Y VA PAS AVEC LE DOS DE L'AQR...

Quelle belle opportunité pour l'employeur ! A cause de l'inspection du travail, le voilà « obligé » de mettre en œuvre des dispositifs de contrôle... ce qui lui donne l'occasion de remettre en cause d'autres dispositions. Et qui va devoir maintenant tout faire pour limiter la casse ? L'UNSA, évidemment.

Quoiqu'il en soit, pour l'UNSA, la négociation sur la révision de notre accord ne peut pas s'exempter d'un encadrement du travail nomade lié, notamment, aux outils de communication mis à disposition de plus en plus de salariés de BPCE (voir au dos).

www.unsabpcesa.org

Le bureau UNSA BPCE

Contrôler le temps de repos, ça semble simple. Et pourtant...

La solution est sous nos yeux et semble tellement simple : il suffit que chacun « badge » comme le font aujourd’hui les salariés à l’horaire collectif. Mais peut-on se contenter de cela ?

Les salariés au forfait jour peuvent en effet gérer leur emploi du temps avec beaucoup d’autonomie. Pour cela ils peuvent notamment utiliser toutes les ressources offertes par les technologies informatiques et de communication : clés USB, ordinateur portable, connexions distantes, Blackberry et autres smartphones.

Demain, se posera inévitablement la question d’encadrer l’utilisation de ces moyens technologiques afin d’éviter les abus pouvant conduire aux mêmes débordements que ceux constatés lors de la mission AQR.

D’une part, l’autonomie des cadres au forfait jour risque d’être réduite, avec l’obligation pour eux de poser une demi-journée en cas d’absence le matin ou l’après-midi.

D’autre part, l’employeur peut mettre en place une coupure systématique et automatique des lignes et des réseaux permettant le travail à distance.

Il restera à régler les questions des déplacements, des rendez-vous et réunions à l’extérieur... autant de formalités administratives qui risquent de s’avérer lourdes à gérer pour les salariés de BPCE.

A moins que... la direction opte pour une solution encore plus simple et décide purement et simplement de revenir aux horaires collectifs pour l’ensemble des salariés !