

CONDITIONS DE TRAVAIL

Acte 1, Scène 2

MESUREZ ET MAÎTRISEZ VOTRE TEMPS DE TRAVAIL



Afin d'améliorer les conditions de travail pour chaque collègue, des négociations se déroulent jusqu'à fin 2013 au niveau national. Pièce en 5 actes, elles ont pour but de modifier le travail en cinq domaines : 1) son organisation, 2) son management, 3) ses relations, 4) son évolution, 5) sa conciliation avec la vie personnelle.

Acte I : l'accord « Organisation du travail » du 30 octobre 2012 a été signé par la CFDT, ainsi que par toutes les organisations syndicales à l'exception de sud.

Cet accord traite de quatre points : évaluation de la charge de travail, mesure et maîtrise du temps de travail, espaces d'autonomie, environnement de travail.

Dans cette communication, nous traiterons du deuxième chapitre, scène 2 de ce 1er acte : « Mesure et maîtrise du temps de travail ».

UN CONTRÔLE FIABLE ET INFALSIFIABLE DU TEMPS DE TRAVAIL

L'accord affirme que la charge de travail doit être en adéquation avec le temps de travail imparti. Comment ?

La CFDT a amené la DRH Groupe à écrire : la mesure du temps de travail doit être « fiable et infalsifiable ».

Chacun(e) le sait, dans nos entreprises, principalement en agence, il n'y a pas (ou exceptionnellement) de dispositif de contrôle du temps de travail réel effectué par chaque collègue.

La CFDT a fait écrire dans l'accord :

« Les entreprises mettent en œuvre les moyens nécessaires pour identifier et analyser les dépassements d'horaires significatifs et récurrents. La méthode retenue doit permettre :

- un repérage fiable et infalsifiable des dépassements,*
- une analyse périodique des résultats dans le cas d'une mesure permanente*
- une analyse à l'issue de chaque évaluation ponctuelle. »*

Donc, à présent, plus question :

- ✓ « d'auto déclaration » ou autre « système » dont la caractéristique est d'être ni fiable ni infalsifiable,
- ✓ de permettre des « interventions rectificatives » à tous les niveaux de la hiérarchie !

La CFDT préconise de mettre partout en place ce qui existe à la Caisse d'épargne d'Ile de France : le badgeage quatre fois par jour à partir du poste de travail.

C'EST CE QUE LA CFDT REVENDIQUERA DANS CHAQUE ENTREPRISE.



DES DEPASSEMENTS QUI DECLENCHENT UNE ANALYSE DE LA CHARGE DE TRAVAIL

Pour la CFDT, il ne s'agit pas uniquement de faire reconnaître ces dépassements de temps de travail « juste » pour payer les heures supplémentaires, mais **pour surtout y mettre fin en traitant les causes.**

A présent, les constats de dépassements d'horaires récurrents déclenchent obligatoirement une démarche « d'évaluation et de régulation de la charge de travail ».

VOS REPRESENTANTS DU PERSONNEL SONT PARTIE PRENANTE

Ce dispositif de mesure et maîtrise du temps de travail fait l'objet d'une présentation détaillée aux Instances Représentatives du Personnel de l'entreprise lors de sa mise en place et de ses évolutions. Il en va de même pour les conclusions des analyses qui auront été conduites.

D'ici la fin avril, les salariés et leur hiérarchie doivent être informés des modalités existantes ou nouvellement mises en place d'identification des dépassements d'horaire.

Vous êtes concernés par des dépassements d'horaire de travail récurrents : faites impérativement remonter l'information à vos représentants CFDT qui prendront contact avec vous.

LA CFDT S'ENGAGE :

Les équipes syndicales CFDT locales feront vivre cet accord. Le nombre d'organisations syndicales signataires (6) montre que côté représentants des salariés la volonté d'agir est réelle.

Les dirigeants de nos entreprises, également signataires, devront respecter l'esprit et la lettre de cet accord pour une véritable amélioration de nos conditions de travail au quotidien

IL EN VA DE LA SANTÉ DES SALARIÉS POUR LES-QUELS LES EMPLOYEURS ONT, RAPPELONS LE, UNE OBLIGATION DE RÉSULTAT.

