

Nouvel aménagement du temps de travail : vers une dégradation...



Au menu : **négociation
« à l'unilatérale »**

Jun 2018

Voilà maintenant 3 réunions (23/04, 16/05 et 01/06) que ce sujet est lancé et la Direction continue de développer ce qu'elle présente comme une « simplification » mais qui, en fait, devrait poser de sérieux problèmes d'organisation sans oublier les mécontentements induits qui seront générés.

→ « simplifier »...
comme seul mot d'ordre,
même si l'organisation en pâtit...

Sur le **regroupement des textes**, à noter que l'**accord spécifique** concernant le **CRC** ne sera plus intégré à l'accord global mais restera distinct. Cela ne remettrait pas en cause le **passage aux 38 h avec des jours RTT** en compensation.

Prochaine négociation : le 26 juin.

→ Organisation commerciale...

- dans l'accord, la Direction souhaitait **avoir à disposition plusieurs horaires types...** mais la BDD n'avait toujours pas transmis de nouvelles grilles à ce jour.

- la proposition de la Direction de ne plus mentionner dans l'accord l'amplitude quotidienne du commercial (8h25 à 18h30) pourrait alors servir ultérieurement à ce que notre horaire-type actuel soit mis à mal.

- au niveau de l'horaire-type, les plages existantes seraient donc conservées (*jusqu'à 18h15*)... mais la Direction persiste dans sa volonté d'**ouvrir l'accès aux flux jusqu'à 18h...** sans apporter de contre-argumentation à nos multiples remarques.

Au niveau sécurité, que la tempo dure ¼ d'heure et qu'elle ne doive surtout pas être lancée en présence de clients dans l'agence apparaît comme le cadet de ses soucis.

→→→ Temps partiel...

- finalement il n'y aura **plus du tout de jours RTT pour les salariés à temps partiel**, sauf pour les rares salariés qui en bénéficiaient à durée indéterminée...

- pour les autres, que le contrat à durée déterminée soit avec ou sans jours RTT, ceux-ci disparaîtront lors du renouvellement.

- nous ne sommes évidemment pas d'accord sur cette position... d'autant que cela entraîne une **distorsion dans la prise de congés** entre un salarié à temps plein et un salarié à temps partiel (*plus de RTT spécifiques pour les jours de plus courte durée*), et ce n'est pas la réévaluation du taux horaire qui compensera...

→→ Forfait jours...

Pour la Direction, cette disposition serait ouverte aux Directeurs commerciaux, administratifs ou BDR, aux DS, Responsables des marchés Pro ou GP, aux CA Entreprises, CAGP et GC Pro.

Pour le SPBA/CGT, comme déjà indiqué, il est clair que l'élargissement de cette disposition à d'autres catégories que les cadres autonomes sert essentiellement à « **planquer** » des heures supplémentaires.

Pour être éligible au forfait-jours, il faut cumuler 3 critères :

- avoir une réelle autonomie et un pouvoir de décision dans l'organisation de son travail sur le court et le moyen terme
- avoir un temps de travail qui ne peut être prédéterminé, ... mais qui peut cependant être a posteriori mesuré.
- ne pas être contraint par les horaires collectifs d'une équipe.

☒ *la fonction d'encadrement qui nécessite une présence auprès de l'équipe encadrée est incompatible avec les critères légaux (normes européennes et jurisprudence).*

A défaut, un juge aura toute latitude pour requalifier l'accord d'entreprise voire la convention individuelle de forfait, que le recours ait été collectif ou individuel.

En plus de ces critères, le **SPBA/CGT** porte 2 revendications : si notre 1^{ère} semble validée avec le **passage en cadre** des emplois qui n'y sont pas (**GC Pro**,...), la Direction voudrait s'exonérer de la 2^{nde} qui concerne l'ensemble des salariés au forfait jours, avec l'**attribution d'une indemnité** basée sur la moyenne des heures supplémentaires effectuées par les salariés au forfait jours (*44 h selon la DARES*)... la rétribution entrant dans la négociation sur l'accord d'entreprise.

→→→ Services administratifs...

La nouvelle organisation du temps de travail se ferait par une harmonisation des horaires entre Limoges et Clermont avec : des **plages fixes** de : 9h à 11h45 ; 14h à 16h45 ... et des **plages variables** de 8h à 9 h ; 11h45 à 14 h ; 16h45 à 18h30. Faisant suite à notre demande, la borne de 12h a été abaissée à 11h45 ; celle de 16h45 à 16h30 reste à l'étude.

Question rythmes de travail, seraient conservées les formules :

$$\Rightarrow 4 \text{ j x } 8\text{h}30 + 1 \text{ j x } 4\text{h}^{(*)} \quad \text{et} \quad \Rightarrow 4 \text{ j x } 7\text{h}45 + 1 \text{ j x } 7\text{h}$$

^(*) fixité non permanente de la ½ j non travaillée

➤ **le cycle (8 h / j : 3 semaines de 5 j + une 4^{ème} de 4 j) serait abandonné en extinction (avant le 01/01/20).**

Aujourd'hui, 37 % des administratifs sont en cycle, la pertinence de cette proposition reste donc à démontrer... sans parler des problèmes d'organisation qui s'ensuivront.

**Syndicat du Personnel
Banques-Assurances
CGT Auvergne-Limousin**

Section Caisse d'Epargne

Réunion
du 01/06/18.



🔗 Suite...

- pour l'instant, la simplification défendue par la Direction manque cruellement de conceptualisation...

- plusieurs points lui suggèrent de **cesser « l'unilatérale »**... et de **privilégier le compromis.**