

## CERISE PRESSE LE CITRON !

Actuellement, comme vous avez pu le constater à travers la communication récente de la Direction, un plan d'actions, proposé par le cabinet ELEAS, en concertation avec les organisations syndicales, est en cours, afin d'améliorer la qualité de vie au travail et d'instaurer un soi-disant « management de la reconnaissance ». Pourtant, le bien être au travail ne semble pas être l'objectif premier de la Direction, car cette dernière opère des actions de sabotage dans certains services, notamment aux Collectives.

## HEURES SUPPLEMENTAIRES : FORFAIT BLOQUE

Bien que les salariés soient sollicités depuis plusieurs années pour effectuer des heures supplémentaires, 2015 commence sur les chapeaux de roue ! De nouveau, les salariés sont invités, voire exhortés à travailler le samedi matin.

En effet, l'apparition de nouveaux produits (l'A.N.I), la réglementation relative à Solvabilité 2, la digitalisation, mettant le client au centre des process, raccourcissent les délais de traitement, accroissent la charge de travail, et exigent des gestionnaires une vigilance accrue, une technicité renforcée, tout en gardant à l'esprit le « penser client ».

En quelque sorte, le gestionnaire devient un Supra Gestionnaire, commercial, technicien et téléopérateur, évidemment, sans la reconnaissance à laquelle on pourrait s'attendre en retour.



## LE DILEMME DE LA DIRECTION : EMBAUCHER OU PRESSER LES CITRONS

D'un point de vue juridique, conformément à la convention collective, le contingent d'heures supplémentaires ne doit pas dépasser, pour notre établissement, entre 5 et 10 heures pour l'ensemble des salariés, sans dépasser 70 heures pour une même personne sur une année, Or, aux collectives, les salariés réalisent des heures supplémentaires tous les samedis depuis le début de l'année. A ce rythme, le stock d'heures supplémentaires sera épuisé au mois d'avril, et pourtant, les « armoires débordent ».

D'autre part, en regardant les organigrammes, on s'aperçoit que le même nombre de CDD est présent de façon continue sur l'année complète, dès lors, on s'interroge sur les motifs réels de recours aux CDD. L'« accroissement de la charge de travail » n'est pas temporaire, il est bien constant, et les effectifs ne suffisent pas à éponger les stocks, générant ainsi du stress, aussi bien pour les gestionnaires que pour les cadres qui ne parviennent pas à maintenir leurs camemberts dans le vert. Ces derniers, ont des journées extensibles à souhait, forfait jour oblige. S'ils proposent des alternatives à certaines options d'organisation imposées par le haut, sont-ils écoutés et/ou entendus ?

Pour pallier ce manque d'effectif, au lieu de stabiliser les CDD en CDI, la Direction organise un climat répressif, en inventant des directives « farfelues », comme par exemple, débadger pour se rendre au service médical, aller voir l'assistante sociale ou un rendez-vous RH, visant de ce fait une population spécifique, à savoir, les gestionnaires de contrats, non cadres et soumis au décompte horaire.

Bien que le cabinet ELEAS ait préconisé d'organiser des « moments de convivialité », la direction a choisi de ne pas retenir ce « conseil » dans son plan d'action. Et pour cause, c'est le temps « social » qui est visé. En cassant le collectif travail, on casse aussi toute velléité de revendication collective.



## QUE DIT LE DROIT ?

Dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, le salarié a des devoirs, mais il a aussi des droits. A ce titre, il est important de préciser certains points concernant les directives « fantaisistes » de débadgeage au prétexte de ne rémunérer que le temps de travail effectif :

Nous citons le règlement intérieur :

voir VISION > espace RH > « règles en vigueur » > règlement intérieur Article 4-1

*« Conformément à la législation en vigueur, la durée du travail s'entend du travail effectif, ce qui exclut le temps pris par chaque salarié pour déjeuner ainsi que le temps pris pour fumer en dehors des locaux de l'entreprise. En conséquence, le personnel soumis au décompte horaire par badge, doit veiller à débadger durant ces périodes. »*

**A moins de penser qu'il existe deux versions du règlement intérieur, l'une écrite, validée par les Instances Représentatives du Personnel et transmise à l'Inspection du Travail, donc officielle, et l'autre, orale, et « revisitée » pour les besoins de la RH, il n'est pas fait mention, dans les textes, d'une obligation de débadger pour tous les temps dits « sociaux ».**

D'autre part, pour les cas suivants :

### **Convocations diverses :**

**NON** : La direction ne peut pas imposer un débadgadge à un salarié qu'elle convoque, quel qu'en soit le motif. (rendez-vous RH : lien de subordination, le salarié est obligé de se rendre à une convocation) (visite médicale, à charge de l'employeur : cf Article R 4524-8 : déroulement des examens médicaux).

### **Service médical :**

**NON** : On ne peut pas imposer au salarié de débadger pour se rendre au service médical, car l'employeur est soumis à une obligation de résultat sur la santé physique et mentale des salariés qu'il emploie. Pour la CGT, nous estimons que la relation avec l'assistante sociale est un levier d'action contre les risques psychosociaux, dont la loi et les accords d'entreprise imposent également une obligation de résultat. Cf : Article 4212-1 et 4212-2 du code du travail.

## **ANOMALIES DE L'OUTIL E-TEMPTATION : POUR LA DIRECTION, PAS DE PETITES ECONOMIES**

Dans ce contexte, la CGT est interpellée par des collègues qui se voient contrôler leur temps sur la période 2013/2014, c'est-à-dire, à partir de la mise en place de l'outil e-temptation.

« Que faisiez-vous le 3 juillet 2013, le 9 mars 2013, le 24 janvier 2014 ?, merci de nous présenter vos justificatifs d'absence ».

Nous notons que l'inspecteur du travail a demandé à notre RH d'effectuer un relevé des heures du service SRC (Service Relation Clientèle) suite à une forte présomption de travail supplémentaire non rémunéré. Celle-ci ne donne pas suite aux exigences de l'inspecteur du travail, par contre, elle contrôle tous les autres services, sachant que l'horaire mobile la met à l'abri de toute heure supplémentaire, du fait de l'accord ARTT de notre entreprise, écartant les heures au-dessus de 4 heures de crédit.

De plus, il existe une procédure précise pour effectuer des heures supplémentaires : Le manager doit remplir un formulaire spécial, et le salarié doit débadger avant d'effectuer ces heures, elles sont donc comptées, en débadgé hors « e-temptation », sous le contrôle du cadre. Le prétexte selon lequel la Direction contrôlerait les relevés mensuels pour éviter les heures supplémentaires est donc malhonnête. En vérifiant uniquement les décomptes des salariés administratifs soumis aux horaires mobiles, elle sait qu'elle ne trouvera pas d'heures supplémentaires, en revanche, elle trouvera des incidents défavorables aux salariés, du fait de l'automatisation centralisée du temps de travail et de l'éloignement des personnels en charge de la vérification des 24 000 relevés mensuels du groupe, puisque l'outil e-temptation est commun à tout le groupe (et un seul CSP Paie).

Depuis 2013, nos élus CGT, dans tous les établissements du groupe, interviennent sans discontinuer sur les dysfonctionnements d'e-temptation. La Direction n'ignore pas les difficultés rencontrées, aussi bien par les salariés que leur encadrement chargé du contrôle du temps de travail de leurs équipes. Cette situation a par ailleurs fait l'objet d'un débat, dans le cadre de l'enquête de satisfaction du CSP paie, réalisée en 2014 et présentée au Comité d'Etablissement de février 2015. Il y a eu un échange approfondi avec les services partagés, reconnaissant les pertes de données dans l'outil e-temptation. Demander aujourd'hui la justification d'une anomalie, plus de deux ans après les faits, relève, de la part de la Direction d'un comportement déloyal dans l'exécution du contrat de travail, puisqu'il tente à faire peser uniquement sur le salarié la recherche d'une cause (dysfonctionnement, absence non validée).

**STOP A LA DEGRADATION DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL. NOS TEMPS « SOCIAUX » NE DOIVENT PAS ETRE SACRIFIES SUR L'AUTEL DU PRODUCTIVISME A OUTRANCE !**

**ASSEMBLEE GENERALE DU  
PERSONNEL AUTORISEE**

**LE 10 MARS, AUDITORIUM R4**

**DE 11 H 00 A 11 h 30 ET DE  
11 h 30 A 12 h 00**

**ORDRE DU JOUR :**

- **PRECARISATION DU CONTRAT DE TRAVAIL AVEC SON LOT DE DERIVES (discipline, mobilités forcées, conditions de travail)**
- **SALAIRES**
- **BILAN DES ACTIVITES SOCIALES C.E**
- **TEMPS DE TRAVAIL (chasse au gaspi)**

**LE 19 MARS 2015  
VOTEZ POUR DES ELUS  
ENGAGES !**

