

## **Alarmes et pause méridienne dans le réseau commercial**

# **Une avancée attendue mais pas n'importe comment**

### **Le constat**

La très grande majorité du réseau exprime depuis longtemps son souhait de disposer de sa pause méridienne avec plus de souplesse.

La mise en œuvre automatique des alarmes de 12h 30 à 13h, censée préserver les intérêts des collaborateurs ne répond plus à son objectif initial et devient même le plus souvent un problème supplémentaire.

De fait, les déclenchements intempestifs durant cette période se chiffrent en plusieurs centaines par mois, polluent les centres Sécurité et pourraient ainsi aboutir à une mauvaise prise en compte d'une alarme réelle.

Par ailleurs, personne ne peut désormais ignorer que la charge de travail imposée (dans le réseau mais aussi dans les services) contraint une grande majorité d'entre nous à travailler plus que l'horaire prescrit. Si nous ne nous résignons pas à cette situation, nous considérons que c'est par un dialogue social innovant et non pas par des contraintes d'un autre âge et de plus inefficaces que nous avancerons dans ce domaine.

### **Notre proposition et les garanties afférentes**

Pour pallier ce problème, il n'est pas question pour les représentants du Syndicat Unifié/UNSA de donner un blanc-seing à l'employeur pour contraindre un collaborateur à travailler pendant la pause méridienne. Il s'agit simplement de faire converger efficacité, liberté et responsabilité.

Afin de pallier au risque de suppression par l'URSSAF de nos Chèques Restaurant suite à cette évolution, il est nécessaire que la Direction s'engage à garantir par écrit et sans condition, la pérennité de cet avantage y compris par un versement sur le salaire. Il est également indispensable d'effectuer en amont les travaux de conformité en matière d'hygiène et de sécurité dans les agences où cela s'avère nécessaire.

La suppression des alarmes doit aussi s'accompagner d'une révision du règlement intérieur qui précisera que :

- ✓ La pause méridienne est maintenue et que cette liberté accordée au collaborateur, d'organiser sa pause comme il l'entend, n'autorise pas un manager à imposer une activité pendant cette période. Les signataires de l'éventuel accord devront bénéficier d'un outil de contrôle en la matière.

Vos représentants souhaitent également que cette réforme de bon sens s'accompagne d'une réflexion partagée avec nos dirigeants sur la dégradation continue des conditions de travail et sur ses effets sur la qualité de notre service à la clientèle.

Le Plan d'Orientation Stratégique 2018-2020 que nous avons voté s'articule autour de deux axes primordiaux :

- ✓ La Satisfaction Client et Collaborateur,
- ✓ La Transformation Digitale.

Le Syndicat Unifié/UNSA réaffirme son engagement pour que ces objectifs soient atteints notamment au travers d'un dialogue social innovant, loyal et constructif.

Nos élus (Délégués Syndicaux, Délégués du Personnel, Comité d'Entreprise et CHSCT) s'impliqueront d'ores et déjà dans cette démarche constructive, afin d'aboutir en la matière, à un changement équilibré dans le respect de l'ensemble des parties prenantes qui devra, le cas échéant, faire l'objet d'un suivi rigoureux.

Le Bureau du Syndicat Unifié/UNSA.