



11 juin 2019

## Toujours pas d'accord sur le pointage à la minute ?

Dans le cadre de la restructuration et du bureau de conciliation, un des sujets à aborder était le calcul du temps de travail.

Plusieurs changements ont été appliqués, comme la suppression du ¼ d'heure payé et la réorganisation des pauses non rémunérées, le droit au temps plein pour les managers et à 24h semaine minimum pour les vendeurs polyvalents, ... et ceux-ci ont été mis en place non sans mal ! Restait à fixer les règles du pointage à la minute, sachant que ce point est inscrit dans la convention et dans la recommandation du bureau de conciliation.

Aujourd'hui, force est de constater que les positions syndicales et patronales sont inconciliables tant sur la forme que sur le fond.

### Sur la forme

Pour les organisations syndicales, avoir une discussion sur le pointage à la minute, c'est bien arrêter ce « bénévolat » institué via des arrondis au quart d'heure. C'est poser un cadre qui n'amène pas de subjectivité, une règle claire connue de tous, tant ceux qui la vivent que ceux qui doivent la faire appliquer. Mais c'est aussi reconnaître qu'un travailleur, qui doit badger de multiples fois sur une semaine ( arrivée, pauses, départ), ne peut pas arriver à son horaire théorique exact, et que quelques minutes différenciées par rapport à l'horaire sur une semaine n'est en aucun cas du dérapage ou de l'arnaque car elles sont bel et bien prestées ! C'est enfin valoriser le travail presté dans une logique et un contexte de commerce et ne pas encourager, pour éviter le paiement de quelques minutes en plus, les quelques minutes en moins qui seraient récupérées sur le compteur de congés du travailleur.

Ces constats ne sont pas partagés par l'entreprise, qui estime que dépasser son horaire hebdomadaire de quelques minutes de manière récurrente est un non-respect de l'horaire et donc, que ce temps, à terme, ne peut plus être comptabilisé, sauf si un justificatif valable est donné pour chaque jour !

Les seules bases communes, c'est qu'un horaire ne doit pas se faire à la carte, que ce qui est presté doit être pointé, et que lorsqu'il y aura un accord, son contenu sera appliqué pour la période allant du 15 mars à la date d'exécution de l'accord. **Nous sommes donc encore loin d'un compromis !**

## Sur le fond

Nous avons eu plus de 3 réunions sur le sujet. Nous sommes passés d'une proposition patronale avec 3 balises ( un delta de 5 minutes au début et fin de prestations, des pauses qui seraient retirées d'office même si elles ne sont pas totalement prises, un maximum de prise en compte de 20 minutes par semaine) à une proposition où il n'y a plus vraiment de balises et qui laisse place à trop de subjectivité.

***Qu'on ne s'y trompe pas ! Ici nous parlons bien d'un cumul de quelques minutes par ci par là sur une semaine et pas d'une prestation prolongée sur demande de l'employeur ou justifiable par un événement particulier.***

Pour nous, et vous ayant entendu dans vos demandes, nos positions sont claires : mettre des balises, oui, mais pas dans un cadre aussi restrictif et sanctionnant ! Nous avons demandé à l'employeur qu'il laisse une marge hebdomadaire maximum de 20 minutes, qui n'amène pas de discussion et donc de refus potentiel de paiement, sachant que cela résulterait éventuellement du cumul de ces minutes éparpillées sur la semaine. C'est donc un cadre clair sans pour autant être un objectif individuel systématique à atteindre, tout en respectant au mieux son horaire, mais en respectant aussi les travailleurs !

Nous savons qu'aujourd'hui, sur le terrain, le système de comptabilisation temporaire appliqué est très restrictif et que vous êtes nombreux à avoir des minutes non payées et des minutes récupérées dans votre pot d'heure ! *C'est une situation inacceptable mais ce n'est pas pour autant que nous devons accepter un système définitif trop rigide !*

***Nous n'avons pas de nouvelle date fixée. Nous vous rappelons que votre directeur de magasin doit vous donner une copie de vos prestations réelles chaque semaine. Gardez bien ces documents car si nous ne devons pas aboutir à court terme, nous devons en passer par l'étape de l'inspection sociale avec des données objectives !***

**Restez à l'écoute de vos délégués !**

