

# LES EFFETS DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans un établissement bancaire, le service administratif a fait récemment l'objet d'une réduction du temps de travail, ce qui pose de gros problèmes d'organisation et ce qui n'est pas sans répercussions sur la santé de certains salariés à cause du stress qui en découle.

La réduction du temps de travail a été adoptée à la fin de 1997, avant l'expiration de l'application de la « Loi de Robien » au niveau des différentes unités administratives du même établissement bancaire, à l'échelon national avec l'accord des organisations syndicales, pour une durée de trois ans.

Il s'agissait de supprimer une journée de travail par semaine à tous les salariés travaillant à temps plein. Les salariés à temps partiel n'étaient pas concernés par cette nouvelle mesure.

Le responsable du service administratif du site a choisi, sans concertation avec les partenaires sociaux locaux, l'option du « jour glissant », chaque salarié étant absent du service le lundi dans la 1<sup>ère</sup> semaine, le mardi dans la 2<sup>ème</sup> semaine, le jeudi dans la 3<sup>ème</sup> semaine, le vendredi dans la 4<sup>ème</sup> semaine.

Ce service est divisé en plusieurs unités d'une dizaine de personnes en moyenne. Chacune ayant son activité propre, il n'existe pas de relations fonctionnelles entre les différentes unités et les salariés ne sont pas polyvalents d'une unité à une autre. Lorsqu'un salarié est absent pour cause de RTT, son travail doit être pris en charge par l'un de ses collègues (notion de relais).

Parallèlement à l'instauration de la RTT a été entrepris un réaménagement des locaux à l'occasion de la mutation de salariés venus de la région parisienne. Cela s'est traduit par une diminution de l'espace réservé à chacun et par l'instauration d'un partage du matériel informatique, le nombre d'écrans ayant été réduit à une unité pour deux salariés.

Les problèmes qui ont suivi cette réorganisation du service sont vite apparus :

Problèmes liés à l'organisation matérielle des postes de travail : « *Comment partager un même écran lorsque chacun est obligé de s'en servir plus de la moitié de son temps de travail ? Les choses sont plus faciles lorsque le collègue est en RTT, mais ce n'est pas toujours le cas.* » Alors « *on s'arrange* », « *on fait le plus urgent* » ou bien « *c'est toujours le même qui monopolise l'écran.* »

Problèmes liés à la RTT : « *Lorsque la personne est absente pour RTT, en fait on n'a pas toujours le temps de faire son travail, puisqu'on a soi-même du retard à rattraper.* » — « *Et comment se passer les consignes lorsque la personne qui revient de RTT n'a pas vu le collègue parti la veille ?* »

Et surtout, en plus de la RTT, il y a les congés annuels et les congés maladie, et parfois « *on se retrouve à trois par exem-*

*ple, au lieu de huit. Comment voulez-vous qu'on y arrive ? On fait le plus urgent et le reste on le laisse.* » — « *Il y a même les clients qui nous appellent et qui sont mécontents de ne pas pouvoir parler à la personne qui s'occupe de leur dossier et qui est absente pour RTT.* » — « *On nous a réduit notre temps de travail mais nous avons toujours la même quantité de travail à fournir.* »

À l'occasion des visites médicales ou des visites des locaux, on constate que certains salariés sont stressés, énervés, excédés et qu'il existe des tensions importantes dans certaines unités. Des salariés nous signalent que des collègues sont arrêtés en congés-maladie à cause de ce stress. Quelques-uns prennent des anxiolytiques ou des somnifères.

D'autres salariés, hommes ou femmes, au contraire, nous disent qu'ils apprécient beaucoup ce nouvel emploi du temps qui leur permet d'être chez eux une journée de plus par semaine, et qu'ils aiment particulièrement les longs week-ends du jeudi soir au mardi matin et qu'au travail, ils font ce qu'ils peuvent et puis c'est tout. Les réactions sont en fait très différentes d'un salarié à l'autre et il est étonnant de constater que les mêmes faits ne sont pas toujours décrits de la même façon.

Il n'a pas été possible d'obtenir du chef de service une révision de l'emploi du temps malgré les mises en garde sur les effets nocifs sur la santé des salariés. Nous avons seulement obtenu (médecin du travail et CHSCT) des améliorations des conditions de travail matérielles relatives aux installations des écrans sur les bureaux et aux problèmes de reflets.

Il faut rappeler que cette RTT a été adoptée par les représentations syndicales nationales pour trois ans et que localement il est difficile de ne pas en tenir compte.

Cet exemple nous montre qu'il faudra être très attentif aux conditions dans lesquelles vont être négociées et mises en place les futures mesures de RTT, si nous avons la chance d'être consultés. Le principal risque de cette nouvelle organisation sera qu'elle ne s'accompagne pas d'une réduction de la charge de travail équivalente.

Sylvie Walle