

COMMUNICATION SYNDICALE

I – Sur la polyvalence à ABL Europe : jongler entre les tâches, gare aux risques de l’excès !

La polyvalence au travail est souvent considérée comme une qualité précieuse et recherchée dans le monde professionnel. De façon générale, la polyvalence est perçue positivement par les salariés d’ABL Europe car elle permet de développer leurs compétences, sur des tâches différentes, sur plusieurs postes ou zones de travail.

Pouvoir s’adapter à différents rôles et responsabilités peut sembler avantageux, mais il est important de reconnaître les limites de cette polyvalence, notamment dans le cadre des activités complexes et règlementairement exigeantes qui sont menées à ABL Europe. Cela est d’autant plus important dans le contexte incertain qu’ABL Europe traverse actuellement.

La polyvalence excessive demandée au travail fait référence à une situation où un employé est constamment sollicité pour effectuer un large éventail de tâches et de responsabilités, au-delà de ce qui est raisonnable ou réalisable. Cela peut se produire lorsque l’employeur ne dispose pas d’un nombre suffisant d’employés pour pouvoir ordonnancer toutes les tâches nécessaires, ou lorsqu’il y a une mauvaise répartition des responsabilités.

Pour la CFTC, la polyvalence à ABL Europe a atteint ses limites, sur plusieurs plans :

Nombre d’activités différentes à réaliser par le salarié :

Lorsqu’un salarié est constamment sollicité pour remplir différents rôles, dans le cadre d’activités de plus en plus complexes à ordonnancer (suite au départ de nombreux salariés parfois très expérimentés), il peut se retrouver submergé par les responsabilités et les attentes. Cette situation peut avoir des conséquences néfastes telles qu’un stress accru, un surmenage, une détérioration de son équilibre professionnel, une diminution de la satisfaction au travail, ce qui peut finalement entraîner une baisse de la productivité, voire même conduire... au départ du salarié.

Répétition des activités (comprendre et mémoriser les bonnes pratiques et les bons gestes) :

La probabilité pour qu’un salarié soit ordonnancé sur un nombre croissant d’activités réduit ses chances de pouvoir les répéter suffisamment pour s’en familiariser, ce qui impacte négativement sa progression rapide en compétence. C’est là le défi majeur auquel les salariés d’ABL sont confrontés !

Nous pensons particulièrement aux opérations réalisées en zones de production, mais cela peut également s’appliquer à tous les services d’ABL d’Illkirch ou de Lyon qui évoluent dans l’environnement des bonnes pratiques de fabrication (BPF).



Et c'est justement dans cet environnement très exigeant qu'il est essentiel de posséder un solide savoir-faire acquis grâce à des formations et des entraînements, ainsi qu'une confiance en soi, de la sérénité et du sang-froid pour faire face aux imprévus, par exemple.

Seulement, pour un salarié « trop » polyvalent, il peut être difficile de se sentir confiant dans l'exécution d'activités qu'il n'a vues qu'une ou deux fois par an, voire moins fréquemment, ce qui limite sa capacité à progresser en compétence.

Identité professionnelle :

La polyvalence excessive peut également entraîner une perte d'identité professionnelle. Lorsqu'un salarié est constamment amené à changer de rôle et à s'adapter à différentes situations, il peut être difficile de se sentir « connecté » à un domaine spécifique. Cela peut entraîner une perte de motivation et de satisfaction au travail, car dans ces conditions il peut être difficile de trouver un sens et une direction clairs dans sa carrière.

De plus en plus souvent chez ABL Europe, les salariés sont sollicités pour des tâches qui ne font pas partie de leur description de poste, voire qui relèvent de métiers différents, sans toujours bénéficier du suivi et des outils nécessaires pour les accomplir. Cette situation est justifiée par la notion de « polyvalence ». Or le mélange de genre et de profil peut générer des tensions ou des incompréhensions au sein de l'équipe (ou même entre les services), surtout lorsqu'une communication claire fait défaut.

En conclusion,

Pour la CFTC, bien que la polyvalence puisse être une qualité précieuse, il est important de reconnaître ses limites. Il est de la responsabilité de la direction, des chefs d'équipe et des représentants du personnel de veiller attentivement à ce que ces limites soient établies dans l'intérêt de tous, afin de prévenir toute contre-productivité liée à la polyvalence.

Les salariés peuvent jouer un rôle en communiquant ouvertement avec leurs supérieurs sur leur charge de travail et leurs limites. Il est important de fixer des limites claires et de demander de l'aide lorsque cela est nécessaire.

La CFTC considère qu'il est essentiel de trouver un équilibre entre la polyvalence et la spécialisation. Cela permet de garantir la montée en compétences et le développement personnel des salariés, tout en assurant la qualité et la sécurité de toutes les opérations menées à ABL, d'autant plus que les exigences réglementaires se durcissent, par exemple avec l'annexe I des BFP.

Enfin, **la CFTC rappelle que chaque individu a ses propres forces et limites.** On ne peut pas être bon partout, exceller dans tous les domaines, en même temps. **Au contraire, plus l'exigence augmente, et plus il faut être « pointu », plus le champ d'action doit diminuer,** car lorsque la polyvalence éloigne excessivement le salarié de la spécialisation, elle peut conduire à une déqualification !



II – Informations juridiques de la CFTC



Le dépassement de la durée maximale quotidienne de travail ouvre à lui seul droit à indemnisation

Dans son arrêt du 11 mai 2023, la Cour de cassation effectue un revirement de jurisprudence en affirmant que « *le seul constat du dépassement de la durée maximale de travail quotidienne ouvre droit à la réparation* ».

Initialement, ce manquement de l'employeur devait en principe, causer un préjudice au salarié pour ouvrir droit à des dommages et intérêts.

Cumul des indemnités pour le salarié licencié de façon abusive

Le salarié qui voit son licenciement être requalifié de sans cause réelle et sérieuse (licenciement nul) peut, lorsque ce dernier a été victime de harcèlement, prétendre à :

- Une indemnité relative au licenciement sans cause réelle et sérieuse (indemnité légale assorti de supra-légal du fait du préjudice)
- Des dommages et intérêts du fait du harcèlement dont il a été victime.

De la sorte, le juge de la Cour de cassation reconnaît la possibilité de cumuler des dommages et intérêts pour le licenciement nul et des dommages et intérêts du fait des agissements de harcèlement.

Expertise du CSE sur la situation économique et financière de l'entreprise

Selon un arrêt rendu le 1er juin par la Cour de cassation, la mission d'expertise du CSE pour l'examen de la situation économique et financière peut porter sur la situation et le rôle de l'entreprise au sein d'un groupe (visibilité sur l'ensemble du groupe).

Toutefois, cette étude ne peut porter que sur l'année qui fait l'objet de la consultation ainsi que les deux années précédant cette dernière.

Consultation du CSE sur le reclassement du salarié déclaré inapte par la médecine du travail

La Cour de cassation précise que l'avis du CSE sur le reclassement du salarié doit être recueilli après que l'inaptitude du salarié a été constatée et avant une proposition d'un poste de reclassement. Si la consultation du CSE intervient après une éventuelle proposition de reclassement, la procédure est irrégulière et l'éventuel licenciement qui pourrait être prononcé sera requalifié de « sans cause réelle et sérieuse ».





III – Rappel point de contact CFTC ABL Europe

Représentant de section : [REDACTED] 4 ou CFTC@ABLEUROPE.COM

La section CFTC,

[REDACTED], représentant de la section syndicale CFTC

