

Forfait Jour à Teréga

Restitution de l'enquête FO



Préambule

La Direction est dans le cadre du New Deal porteuse d'un projet de refonte de nos organisations et rythmes de travail animée par un objectif de flexibilisation et de simplification des dispositifs existants aujourd'hui.

Comme FO l'a déjà dit, l'accord temps de travail de 2011, dont nous avons été les artisans, non seulement répond à ces enjeux de souplesse, tout en respectant les équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle, mais rencontre aujourd'hui auprès des salariés du groupe un fort taux d'adhésion.

Si FO est tout à fait prête à ouvrir le dialogue sur une modernisation de cet accord, notre position sera de garantir le maintien des équilibres globaux de l'accord temps de travail actuel, qui permet d'assurer nos missions, de mobiliser largement les salariés du groupe comme en témoigne leur implication et leur engagement, et qui est un outil très attractif pour attirer du personnel dans notre groupe.

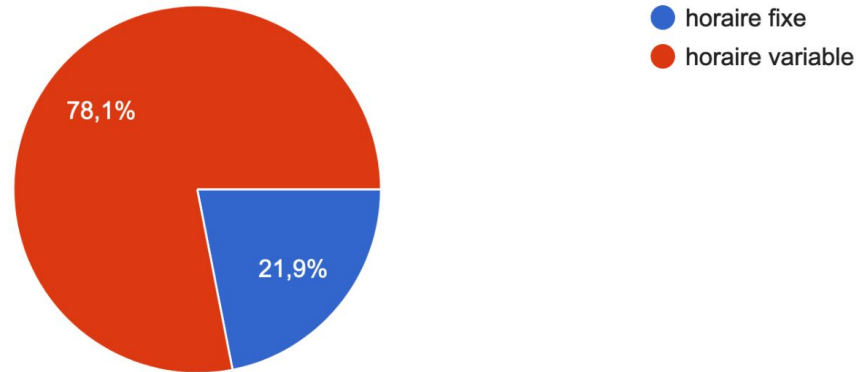
Il conviendra également d'être particulièrement vigilants quant aux conditions de travail de chacun afin de proposer des dispositifs qui soient vraiment adaptés à chaque situation, et de préserver l'équité entre tous dans un équilibre vie privée et professionnelle.

A ce point des négociations avec la Direction, il nous a paru indispensable, au-delà des échanges que nous avons habituellement avec les salariés du groupe, de recueillir de manière très concrète et objective vos retours.

Forfait Jour : pour qui ?

Notre première question vise à déterminer parmi les répondants qui travaillent aujourd'hui à horaire fixe, souvent lié à des contraintes opérationnelles, et qui travaille à horaire variable.

Aujourd'hui, suivant quel régime travaillez-vous ?



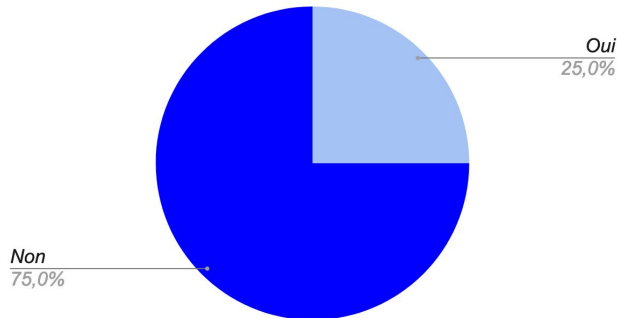
Forfait Jour : pour qui ?

Nous avons ensuite demandé à chacun s'il estimait son activité compatible avec le forfait jour, et si il anticipait que ce nouveau mode de calcul du temps de travail aurait un impact favorable à son équilibre vie pro/ vie perso.

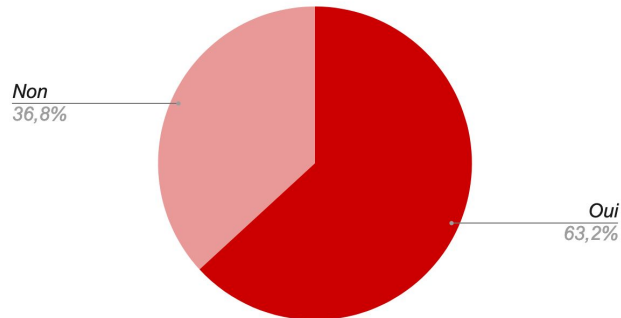
Nous considérons que les personnes ayant répondu "Oui" à ces deux questions sont intéressées par le passage au forfait jour, et que un ou deux "Non" impliquent la volonté de maintenir les dispositions actuelles.

Salariés favorables au forfait jour :

Horaire fixe



Horaire variable



Forfait Jour : pour qui ? (verbatim)

“perte de RDT, autonomie relative car beaucoup de réunions et inutile de croire à une évolution positive du temps de travail. On travaillera plus avec moins de congé”

“Liberté horaires”

“Souplesse”

“Chargé de travail élevée, volume horaire très important, manque de temps de repos, dégradation situation familiale et baisse de la qualité de travail en conséquence “

“Adaptation du temps de travail en fonction de la charge qui peut varier au cours de l'année, plus de flexibilité personnelle”

“équipe opérationnelle à gérer avec horaires fixes”

“Ne plus pointer, je trouve le système de badgeage infantilisant et contre-productif car il mesure la présence et non le travail effectué”

“Pouvoir se libérer pour un RDV personnel en cours de journée sans avoir à se justifier, commencer et terminer parfois plus tard ou plus tôt, en fonction de mon état de forme ou de ma charge de travail, pouvoir gérer les urgences personnelles plus facilement (enfants, etc.)”

“La vie professionnelle empiètera largement sur le rythme de la vie perso. comment dire stop ou non sereinement ?”

“flexibilité, ne plus justifier ses "absences" ponctuelles dans la journée, et arrêter le présentéisme”

“Moins de jours de repos possible (RDT), qui sont de vrais jours ou demi-journées de repos, souvent pris hors vacances, pour activités sportives, rdv médicaux, formalités administratives, etc.”

“La culture d'entreprise et le management, "à l'ancienne", ne s'y prête pas.”

“Flexibilité, responsabilisation, autonomie.”

“...depuis la mise en place du télétravail, force est de constater que les "bonnes habitudes" se sont perdues. Il n'y a plus d'heures pour recevoir des mails. (...) la souplesse que permettra le forfait jour, fera qu'un employé risquera de travailler (compenser) le soir ou le wk...”

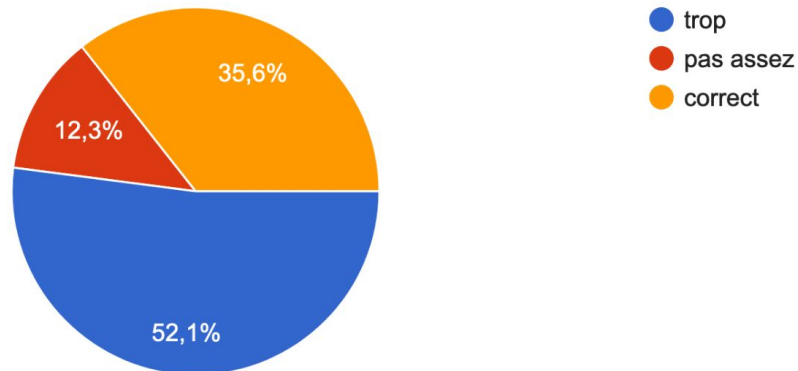
“Souplesse dans l'organisation de sa journée. Simplification des ordres de missions. Autonomie renforcée. Fin du pointage.”



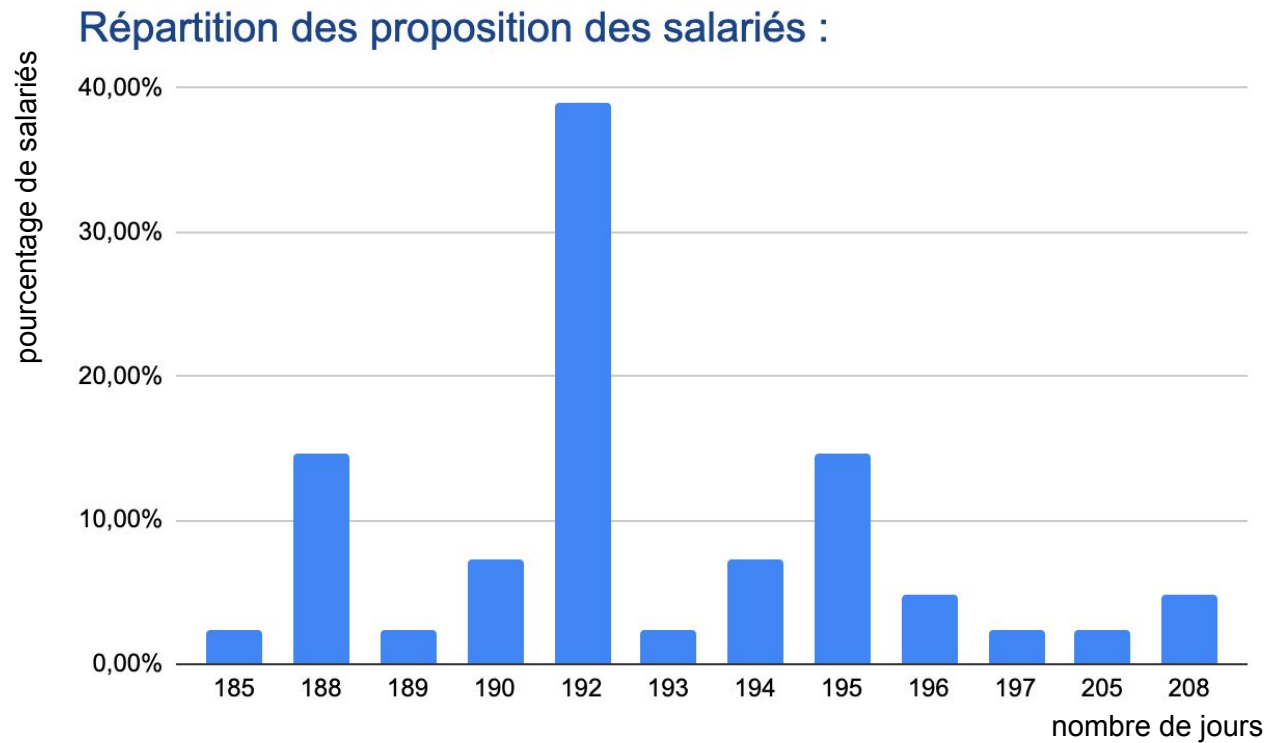
Forfait Jour : combien de jours ?

Vous estimez majoritairement la proposition de la Direction de 199 jours de télétravail excessive, y compris parmi les personnes s'exprimant en faveur du forfait jour

199 jours travaillés par an c'est



Forfait Jour : combien de jours ?



Forfait Jour : combien de jours ?

Si l'on ne retient que les propositions des salariés actuellement à l'horaire variable, seuls éligible selon nous et d'après vos retours à une organisation du travail au forfait jour, la proposition moyenne des salariés en jours travaillés par an est de **194,8 jours**

Soit 4 jours de moins que la proposition actuelle de la Direction.

“Comme précédemment, j'essaye de récupérer toutes mes RDT”

“L'équivalent de 12RDT "sanctuarisés" (1/mois)”

“L'actuel chiffre !! Maintien des RDT, avantage certain qui m'a motivé à rejoindre Teréga !”

“Pourquoi ne pas faire du Syntec avec 218 jours!!!!”



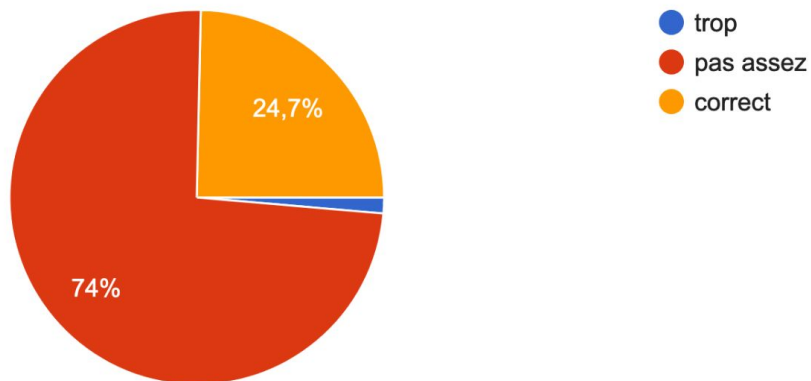
“Je travaille aujourd'hui entre 205 et 210, je préfère faire de petite journée et ne pas avoir de RDT plutôt que des journées de plus de 8h et profiter du CET”

“On peut difficilement avancer l'idée que l'on prête une attention au bien être du collaborateur en lui ajoutant des jours de travail avec une valorisation de salaire à 3,5%. Cette approche est complètement dépassée. Le bien être du collaborateur ne passe pas par une augmentation dérisoire mais bien par une possibilité d'aménagement de son organisation de travail.”

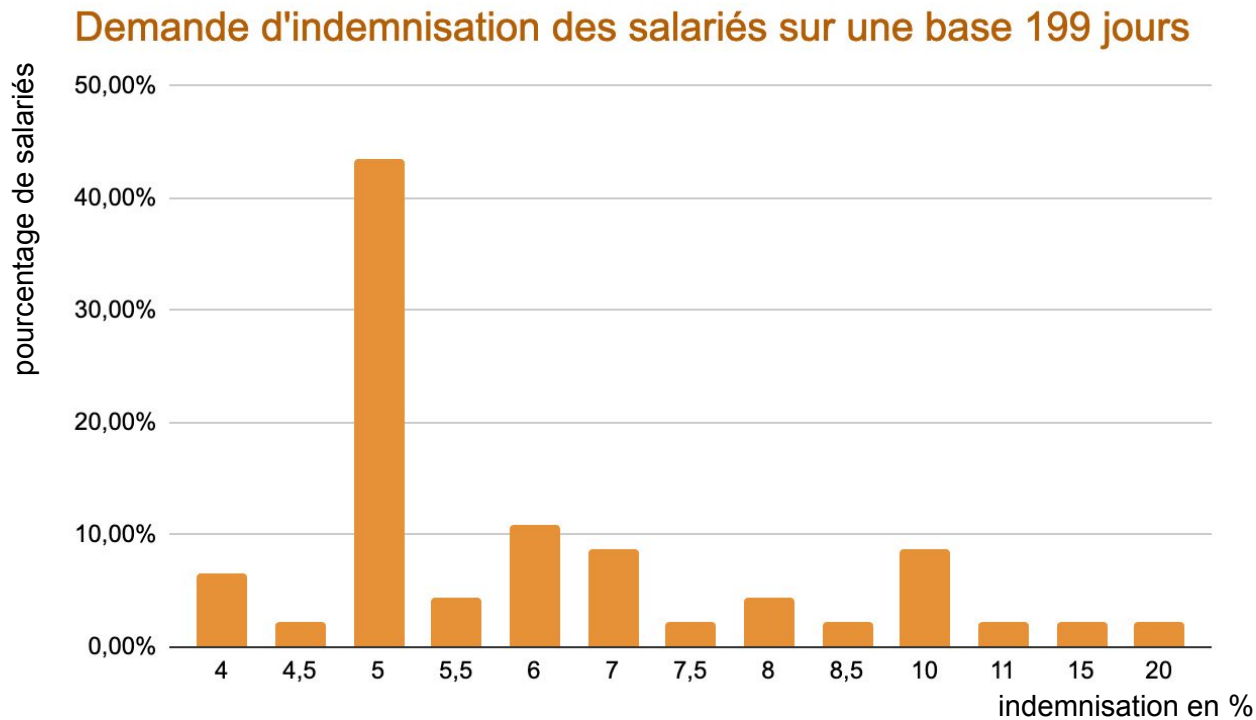


Forfait Jour : quelle indemnisation ?

La revalorisation de 3,5% associée à ces 199 jours, c'est



Forfait Jour : quelle indemnisation ?



Forfait Jour : quelle indemnisation ?

Sur une base de 199 jours, (qui est jugée excessive par la majorité des salariés), l'estimation moyenne de la valeur que devrait atteindre l'indemnisation pour ce changement d'organisation du travail est de **6,6%**

“il faut a minima payer les jours perdus au tarif journalier de chacun. et si on veut que ça soit attractif, il faut payer les jours perdus PLUS CHER (mais je ne sais pas dire de combien) que le tarif journalier.”

*“6% (=199/188).
Il s'agirait d'une
juste
compensation,
pas d'une
revalorisation.”*

*“1% par jour
supplémentaire
travaillé par rapport au
188 jours possibles
avec les RDT”*

*“Aucune ! je privilégie 1000 fois
mon temps libre à plus de
rémunération, qui au final avec
les impôts ...”*

*“5% pour maintenir l'engagement, car
pour un accord gagnant gagnant, c'est
la clef du forfait jour.”*



En Conclusion

A cette étape des négociations, les dernières revendications de FO pour la mise en place du forfait jour sont les suivantes :

- Seuls les salariés n'étant pas soumis à l'horaire fixe doivent être concernés
- Une clause de réversibilité de 2 ans, qui doit permettre aux salariés qui le souhaitent d'expérimenter ce fonctionnement au forfait jour
- Un forfait annuel établi à 197 jours
- Une indemnisation de 5%

Ces revendications en cohérence avec vos retours apportent une sécurité, et assurent que ce dispositif ne soit pas adressé à des salariés dont l'activité n'est pas compatible avec le forfait jour.

Par ailleurs, si une position d'équilibre semble pouvoir être trouvée sur le nombre de jours, il est clair que l'indemnisation proposée par la Direction n'est pas à la hauteur de l'effort qui sera consenti par les salariés qui opteront pour le forfait jour, impliquant plus de jours travaillés par an.

De plus ces constats ne doivent pas éluder la nécessaire mise en place de garde-fou pour parer aux risques d'abus engendrés par cette organisation...