

Point d'étape de la rentrée

New Deal

Pau, le 31 Août 2022

Les négociations sur l'ensemble du socle social lancées à l'initiative de la Direction vont bientôt redémarrer.

Les sujets les plus sensibles, car touchant au quotidien de notre vie professionnelle, ont été abordés avant l'été et vont faire l'objet de nouvelles rencontres entre les organisations syndicales et la Direction.

Il nous semble donc important de réaliser un point d'étape sur l'état des négociations depuis la pause estivale, et de repreciser notre position le cas échéant.

Par ailleurs, nous souhaitons mettre en place des enquêtes afin de recueillir vos avis sur ces sujets à fort enjeu, par le biais de questionnaires ciblés, et nous vous proposons de participer à [un premier sondage](#) concernant l'accord Temps de Travail spécifiquement le forfait jour pour les cadres.

- Organisation et Rythmes de travail :

Les discussions les plus sensibles concernent le passage des cadres au forfait jour. Pour FO, il est capital de préserver nos acquis sociaux de haut niveau et préserver les équilibres entre vie professionnelle et vie personnelle. De plus, cette organisation du temps de travail doit être objectivement compatible avec le poste, les missions, les sites d'affectation. Par ailleurs, nos missions actuelles entraînent des surcharges de travail qui sont structurelles, et qui ne sauraient être résolus en poussant les salariés au burnout... Le forfait jour doit donc être déployé dans des conditions qui soient acceptables en terme de jours travaillés, justes en terme de compensations salariale, avec de véritables garde-fous, et surtout un sérieux travail de fond sur la culture d'entreprise visant à laisser aux personnels concernés une réelle autonomie dans la gestion de leurs temps de travail, une politique volontariste sur le droit à la déconnexion, et en luttant contre le fléau des réunions qui s'additionnent sans cesse... A ce regard, la dernière proposition de la Direction, à savoir un forfait de 199 jours/an assorti d'une revalorisation salariale de 3,5%, nous semble en deçà des attentes légitimes des salariés, mais FO estime qu'un accord sur cette évolution est possible dans le groupe, peut avoir des avantages gagnant gagnant, à l'issue des prochaines discussions. Votre avis est donc important car ce sujet ne peut se faire sans l'adhésion des salariés

Une partie des échanges vise également à pérenniser des dispositifs déployés de manière temporaire, par exemple l'organisation ponctuelle en 3x8 des équipes opérant la MobilComp etc.

Nous saluons la proposition de mettre en place un mécanisme largement simplifié pour gérer l'ensemble des récupérations. Le RECS (pour récupération simplifiée) permet de gérer une grosse partie des différents compteurs, de la RDT aux récupérations d'heures supplémentaires en passant par les heures intempéries etc. Les durées de ces compteurs sont harmonisées, et les reliquats des droits acquis et non exercés seront automatiquement versés dans le CET en fin d'année.

- Conditions de travail :

Le point majeur de cristallisation dans nos échanges sur les conditions de travail concerne le remboursement des frais de déplacements engagés par les salariés.

La Direction nous a annoncé vouloir valoriser certaines conditions de travail, et notamment l'itinérance, et a donc imaginer de scinder l'ensemble de la population de Teréga en deux groupes, les itinérants et les sédentaires, et propose deux logiques de remboursement différentes suivant que l'on appartienne à l'une ou l'autre population

Pour FO, il semble inconcevable d'imaginer que pour des mêmes frais professionnels engagés au service de la réalisation de nos missions, deux salariés ne disposent pas du même remboursement. Comment justifier une telle rupture d'égalité ?

Par ailleurs, en termes de valorisation des conditions de travail, il est proposé à la catégorie identifiée comme itinérante de continuer à percevoir exactement le même montant sur les frais engagés. Les salariés concernés ne percevant pas 1 euro de plus à l'issue de l'opération, comment parler sérieusement de "revalorisation" de conditions de travail ???

Le barème Urssaf actuellement en vigueur est complètement déconnecté du véritable coût de la vie, nous faisons au quotidien notre travail en tant qu'organisation syndicale en dénonçant ce fait à chaque fois que nécessaire et il nous semble que les organisations patronales devraient en faire de même, afin de pouvoir continuer à rembourser à leurs justes niveaux les frais de déplacement des salariés.

Tous ces sujets ne doivent pas nous faire oublier d'autres enjeux, et notamment l'accord sur l'Indemnité de Fin de Carrière, qui arrive à échéance au 31 décembre 2022, et dont nous allons demander la prorogation en attendant qu'il soit pérennisé et qu'il réponde aux attentes des salariés

Votre délégation FO Teréga pour ces négociations : Patrick Mathieu, Sofiane Mokhtari, Philippe Gil.

Abonnez vous à notre newsletter sur www.foterega.fr