

Forfait Jour, Indemnisation des Frais Professionnels

Point d'étape New Deal 27.10.2022

La semaine dernière et cette semaine se sont tenues de nombreuses séances de négociation autour du projet New Deal.

Si la Gestion des Emplois et des Compétences va encore nous demander pas mal de travail et de temps, aujourd'hui il y a eu des avancées notables, des positionnements fermes, de échanges fructueux qui même s'ils ont parfois débouché sur des situations de désaccords vont permettre de repartir de l'avant dans les négociations.

Focus sur 4 items majeurs :

IFC : L'accord sur l'Indemnité de Fin de Carrière prend fin au 31 décembre 2022. Cela signifie que depuis le 1er juillet 2022 plus aucun salarié de Teréga ne peut le mobiliser.

La proposition qui nous est faite est de convertir une partie de ce que constituait cette prime en temps d'absence rémunéré, qui permettrait donc un maintien de salaire au salarié qui serait dispensé d'activité (attention, il ne s'agit pas de CAA)

Il y aurait une prime de 3 mois de salaire, le reste serait donc converti en temps. Reste à savoir ce que sera exactement ce "reste".

Cette proposition nous semble intéressante, parce qu'elle contribue à la réduction de la durée de travail sur une carrière, et parce que le dispositif précédent pouvait avoir un impact fiscal non négligeable sur les bénéficiaires de la prime.

Reste à bien déterminer comment seront traités les cas des personnes qui aujourd'hui ne sont plus éligible à l'IFC et qui demain pourraient vouloir faire valoir leurs droits à la retraite sans pouvoir bénéficier dans la totalité de l'absence rémunérée.

Reste également à concrètement expliciter quelles seront les formes de ce dispositif, et à s'entendre sur la durée d'absence rémunérée et les conditions d'éligibilité à ce dispositif.

Nos adhérents et sympathisants seront bientôt consultés à ce sujet.

Temps de Travail : Après de nombreux échanges avec la Direction, et en accord avec les remontées que nous avons eu du terrain, nous nous orientons vers la conclusion d'un accord sur le forfait jours, dans les conditions suivantes:

- 197 jours de travail par an, assorti d'une indemnisation de 3,5%
- Basée exclusivement sur le volontariat. Nous tenons à ce que ces mots figurent dans l'accord même si s'agissant d'une disposition contractuelle nécessitant la signature d'un avenant l'employeur n'est légalement pas dans la possibilité de l'imposer
- La possibilité pour les personnes qui ont choisi le forfait jour de revenir à n'importe quel moment dans leur carrière aux autres modes de calcul du temps de travail
- La mise en place de vraie gardes-fou dans la gestion de la charge de travail

Une liste de postes ou de fonctions non éligible a été proposée par la Direction, il n'y a pas encore de réel consensus sur sa composition pour FO, c'est un point à suivre.

Par ailleurs, en parallèle au forfait jour un nouveau système de récupération sera déployé, le RECS, plus simple, plus clair et plus homogène, qui permettra notamment réellement de prendre en considération plusieurs critères qui étaient trop complexes à utiliser, notamment les heures intempéries.

Frais Professionnel Liés au Déplacement : La Direction a beaucoup travaillé dans ses propositions, mais il nous faut nous montrer lucide : d'une part, le compte n'y est pas, d'autre part le contexte ne se prête selon nous pas à ce genre de bouleversement dans les habitudes des salariés. FO a donc pris ses responsabilités et clarifié sa position : si un accord devait nous être proposé aujourd'hui sur ce sujet très sensible, nous ne serions pas signataires. Si effectivement il nous semble important de valoriser les inconvénients dus à l'itinérance (territoires etc.) et à la grande itinérance (OPSP, superintendants DPI etc.) cela doit se faire avec du temps pour bien expliquer les enjeux, des moyens pour ne pas impacter ces salariés (et les autres) et dans un contexte plus serein, moins mouvant en interne et moins anxieux en externe. Bref, pour nous ce n'est pas encore le moment de lancer ce chantier.

Pénibilité : Sur une demande de FO, certains postes avec des critères de pénibilité récurrents et cumulatifs pourront ouvrir des droits à la CAA, sur la base de 6 mois pour 5 ans de poste. Une vraie avancée sur la reconnaissance de la pénibilité !
Affaire à suivre !

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

Abonnez vous à notre newsletter sur www.foterega.fr