



TNGA, le projet qui fait débat ?

Le + syndical Info+ juillet 2017-1

Polémique sur le forfait jours :

Nous avons été surpris de voir aborder ce sujet en "communication TNGA" et plus surpris encore de constater ensuite qu'un syndicat pouvait hésiter entre le statut cadre au forfait jours et le statut cadre à l'heure ou au forfait heures et ainsi alimenter le débat.

Définition du forfait jour issue du site travail.emploi.gouv

Le dispositif du forfait en jours (nécessairement sur l'année) permet de rémunérer certains salariés sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans décompte du temps de travail. Les salariés disposent d'une grande liberté pour organiser leur emploi du temps.

La position de la CFE-CGC est très claire : Nous sommes **favorables** au statut cadre et assimilé cadre au forfait jours, parce qu'il laisse une certaine souplesse dans l'organisation de son travail, parce qu'il octroie une dizaine de jours de RTT, parce que c'est un marqueur d'un statut social différent, etc.

Evidemment, pour éviter les excès, horaires à rallonge et temps de repos non respecté, ou autrement dit **celui de camper la semaine entière dans l'entreprise**, chaque cadre doit savoir utiliser le forfait jour à bon escient : que ce soit dans la planification de ses temps de repos, mais aussi dans l'organisation de son travail et dans la définition des moyens dont il a besoin pour exercer sa mission. C'est, nous le savons tous, ce qu'on peut attendre d'un cadre.

Message à l'attention de la direction :

Cette polémique se nourrit d'un sujet de fond et au travers de deux situations différentes, nous mettons en évidence les points principaux qui méritent de votre part attention et action.

Cas de l'ingénieur affecté au projet TNGA :

- Lourde charge de travail sur longue période.
- Il ne peut pas faire plus de 235 jours de travail sur l'année et doit respecter les contraintes légales horaires quotidiens maxi et repos hebdomadaire mini.
- Il doit pouvoir se ménager des périodes de repos
- Il ne doit pas perdre de jours de CP à cause des contraintes mises sur le CET,
- Il doit avoir les moyens de travailler
- Son engagement devra être reconnu.

Cas du cadre (ou de l'assimilé cadre) posté (AM et GL) :

- Lorsqu'il sera présent un jour d'arrêt, son horaire ne doit pas lui être imposé.
- Lorsqu'il devra faire de l'overtime quotidien décidé pour anticiper les jours d'arrêt, il faut une reconnaissance, c'est pourquoi nous avons demandé, lors de la négociation TNGA, **une majoration de la prime de poste**, de façon à reconnaître son engagement .
- Quid des GL qui gagnent moins que leurs TL ?

Plus généralement et jusqu'à maintenant, le débat suivant a toujours été évité : quelle est la place et quel est le rôle du cadre à TMMF. Alors TNGA, c'est l'occasion ou jamais d'agir !

Vous savez pouvoir compter sur notre engagement.

Une prise de hauteur s'impose:

On le voit, seul le dialogue social, peut nous permettre de régler tous ces problèmes qui touchent à :

- L'organisation du travail au sein de l'entreprise mais aussi au sein de chaque service,
- L'équilibre vie privée-vie professionnelle,
- La reconnaissance de l'investissement,
- La reconnaissance du statut de cadre à TMMF,

Comme on le rappelle souvent et c'est un préalable : le cadre a des devoirs mais aussi des droits. Le cadre à TMMF n'est pas corvéable à merci, il a droit à des moyens suffisants pour effectuer sa mission, il a droit à de la reconnaissance, il a droit à un bon équilibre vie privée-vie professionnelle.

La période préélectorale et toute l'agitation qu'elle suscite car il faut bien récupérer vos voix en faisant le buzz, ne nous feront pas changer de cap car nous savons où nous voulons aller pour les 2^{ème} et 3^{ème} collèges. Nous y allons sans heurt mais avec fermeté et sans polémique car nous avons maintenant une plus grande confiance en notre top management.

Même s'il reste beaucoup à faire et cela sera abordé lors des négociations de septembre qui concernent la gestion de carrière et le bien-être au travail, Il faut savoir mesurer le chemin parcouru ces dernières années :

- Des conditions de travail et un respect de l'individu qui globalement s'améliorent,
- Une plus grande transparence dans les informations,
- Une reconnaissance en progrès (ajustement de rémunération ...)
- Une volonté d'améliorer la gestion de carrière,
- Une volonté de mieux gérer l'équilibre vie privée / vie professionnelle (prise de congés...)

TNGA c'est un formidable projet qui va offrir beaucoup d'opportunités de carrière pour l'ensemble du personnel SAGAA, techniciens de maintenance compris, charge à chacun de prendre sa carrière en main. Comme dit le proverbe "Aide toi et le ciel t'aidera "

Ce n'est pas notre façon de voir le forfait jours et la position du cadre à TMMF :



La CFE-CGC, le seul syndicat catégoriel au service exclusif des 2^{ème} et 3^{ème} collèges.

Vos interlocuteurs: Thierry ROGEZ - Frédéric DESMET - O. VANSPEYBROECK - D. SOULIER - D.BISIAUX.