

Débat sur le forfait jours appliqué au management de proximité .



Préambule :

La récente négociation sur le projet TNGA a remis au goût du jour le débat sur le forfait jours à TMMF. Cela concerne principalement la catégorie GL postés, mais aussi, bien qu'elle soit restée muette, la catégorie AM postés.

La cause principale est la récupération ou l'anticipation par le personnel en heures des jours d'arrêts de l'usine pour travaux par le biais d'over-time programmé.



Il pourrait y avoir double peine pour le management de proximité :

faire les heures d'over-time programmé puis se voir imposer des jours de CP ou la pose de RTT pendant les périodes de fermeture.

Nous n'entrerons pas dans le détail du fonctionnement du forfait jours, si nécessaire voir notre article du 15 décembre 2011 avec le lien ci-après :

<http://www.cfe-cgc-tmmf.fr/article-forfait-jours-mode-d-emploi-92633593.html> .

Sur quoi doit porter le débat et quelles mesures envisager ?

- Il faut revaloriser la prime de poste qui reconnaît les contraintes sur l'organisation de la vie privée et sur la santé. Cela permettrait aussi de compenser l'over-time programmé.
- Il faut continuer de faire évoluer la relation cadre et N+1 pour que les méthodes qui étaient imposées durant les phases d'arrêt ne soient plus pratiquées (point sur les activités heure par heure, **méthode clairement ressentie comme du flicage pur et simple !**).
- Il faut, de façon plus globale, revoir les conditions de rémunération du management de proximité.

Notre courrier du 28 juin 2017 adressé au manager RH reprenait la plupart de ces éléments, voir le lien ci-dessous.

<http://www.cfe-cgc-tmmf.fr/2017/06/courrier-au-drh-sur-la-negociation-tnga.html>



Le + syndical

POSITION DE LA CFE-CGC TMMF :

Nous sommes attachés au forfait jours tel qu'il est pratiqué à TMMF et nous ne souhaitons pas remettre en cause ce fonctionnement. Plus globalement, nous sommes attachés à la politique de TMMF qui promet chaque année un certain nombre de salariés au statut cadre.

Intelligemment utilisé par le salarié et l'entreprise, c'est un outil gagnant-gagnant et un marqueur social pour les catégories cadre et assimilé cadre. **Surtout, en France, cela fait partie du package.**

La réflexion sur le sujet doit se faire en considérant tous les aspects de la gestion du temps de travail et du temps de repos.

Pouvoir prendre ses CP et RTT en fonction de ses besoins,

Ne pas avoir des journées de travail à rallonge et une surcharge de travail tout au long de l'année,

Le salarié doit pouvoir satisfaire son besoin d'autonomie et aussi son besoin de reconnaissance,

L'entreprise doit y trouver de la souplesse dans l'organisation et donc de la performance.

Principes de base : le personnel au forfait jours à TMMF n'est pas corvéable à merci – l'engagement et les contraintes doivent être reconnus – l'amélioration des conditions de travail doit toujours être visée.

Fonction GL : la crise des vocations ?

DUR, DUR d'être GL ! c'est comme cela qu'on pourrait résumer l'état d'esprit actuel de cette catégorie.

- Des horaires difficiles,
- Des contraintes et exigences importantes,
- Des salaires qui stagnent et qui ne marquent pas assez la différence avec le TL,
- Un manque d'autonomie, etc.

Dès lors, on ne s'étonne plus qu'il n'y ait pas de bousculade au portillon lorsqu'il s'agit de pourvoir un poste de GL.

Le sujet vaut bien qu'on s'y intéresse et nous demandons à notre DRH de nous recevoir pour aborder le sujet et mettre en place des solutions concrètes.

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

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