



Négociation flexibilité des horaires de bureau

1^{ère} réunion

Une première réunion de négociation s'est tenue le jeudi 1^{er} juillet pour déterminer les axes d'amélioration de l'accord portant sur la flexibilité des horaires de bureau. Lors des négociations de 2016 et la signature de l'accord signé par trois syndicats : FO – CFDT – CFTC ; la Direction s'était engagée à revoir les organisations syndicales pour établir un bilan et en fonction de l'expérience acquise, déterminer des pistes d'amélioration.

Aujourd'hui 5 ans après sa mise en place, il s'avère que cette flexibilité fonctionne bien, qu'elle apporte un avantage au personnel de bureau qui lui permet de mieux articuler temps de travail et contraintes familiales. Aucun abus n'a été observé et l'esprit de l'accord de 2016 a bien été respecté.

Les propositions de FO pour améliorer cet accord sont les suivantes :

- 1- Comptabilisation des heures effectuées non plus sur la semaine mais sur le mois (calendrier paie).** C'est ce qui se pratique dans de nombreuses entreprises de la région et cela relève d'une certaine logique en termes de gestion du temps de travail en donnant plus de temps et de souplesse pour équilibrer les heures effectuées en plus ou en moins sur une période longue.
- 2- Augmentation ½ heure de la plage fixe : 11 h 30 à 14 H 00 au lieu de 13 H 30.** En effet la pause repas du personnel de bureau se situe plutôt vers 12 H 30, ce qui laisse 1 h 00 de battement pour prendre son repas à l'extérieur ce qui est trop peu pour ceux qui souhaitent aller déjeuner à l'extérieur.
- 3- Autorisation d'absence (avec l'accord du superviseur) sur la plage fixe en cas de besoins ponctuels :** Rendez-vous médicaux, démarches administratives, panne de voiture, garde d'enfant non prévue, etc.

Il est aussi utile de préciser que le télétravail généralisé procure une flexibilité du temps de travail sans équivalent avec une présence sur site. Il convient dès lors, par mesure d'équité, de rééquilibrer un peu les avantages de ses deux modes de fonctionnement, en accordant à ceux travaillant sur site une meilleure souplesse dans la gestion de leur temps de travail ; d'autant que certains de par leurs fonctions

ne peuvent pas bénéficier du télétravail.

Dit autrement, il ne faudrait pas rendre le travail sur site dissuasif au bénéfice du télétravail.

Le travail en présentiel doit rester la norme : le lien social qu'il procure, les interactions professionnelles plus aisées, la localisation des emplois dans l'entreprise... sont autant d'éléments importants dont il faut tenir compte.

Prochaine réunion prévue : mardi 13 juillet

Syndicat FO le 4/07/2021