

GÉRER LES PLANNINGS DES CONDUCTEURS ET DES CONDUCTRICES



« Vécu d'un transporteur

« Nous avons fait le choix de donner de la visibilité à nos salariés sur leur planning. Chacun doit connaître ses horaires de travail (matin ou journée) au moins une semaine en avance pour s'organiser dans sa vie privée. Nous nous reposons essentiellement sur les compétences de nos exploitantes. Elles ont une idée directrice : écouter les requêtes des conducteurs, tout en gardant le dernier mot. Nous faisons un effort pour prendre en compte leurs contraintes personnelles liées à leur vie privée. En échange, les salariés font un effort pour répondre à nos demandes en acceptant de s'adapter eux aussi. »

Christelle Renard ; Comptable Transports RUBINO, -50 salariés, Grand-Est

De quoi parle-t-on ?

La question du planning est centrale dans une entreprise de transport. Travailler sur ce point revient à :

- Donner de la visibilité aux salarié.e.s sur leur planning afin de leur permettre d'organiser leur vie privée.
- Donner la possibilité aux salarié.e.s de poursuivre des activités hors travail (loisirs, prise de rendez-vous...).
- Intervenir sur l'organisation du travail de l'entreprise.

Pourquoi agir ?

Il peut être complexe de traiter le sujet de la gestion des plannings. Certaines entreprises ont pourtant réussi à résoudre une partie de ce problème dans le but de :

- Renforcer le lien qui existe entre l'entreprise et sa son salarié.e en matière d'équilibre des temps de vie.
- Fidéliser les salarié.e.s en renforçant leur implication et leur attachement à l'entreprise. Limiter les absences et le turnover.
- Réduire les risques d'accidents du travail dus au stress et/ou aux préoccupations des salarié.e.s sur leur lieu de travail.
- Distinguer l'entreprise de ses concurrentes en proposant un avantage rare dans le monde du transport.

Comment faire ?

1. Développer la polyvalence pour mieux gérer les absences

Pour parvenir à réaliser cela, il est nécessaire, dans un premier temps, de travailler à la polyvalence des conducteurs et conductrices dans le respect de leur qualification. C'est un bon moyen de surmonter certaines difficultés, notamment liées aux absences récurrentes de quelques employé.e.s. En effectuant des remplacements en interne, l'entreprise développera de nouvelles compétences (adaptation, réactivité) chez ses salarié.e.s (conducteur.trice.s comme exploitant.e.s). Cela contribuera à rendre possible une gestion des plannings favorisant l'articulation des temps de vie aujourd'hui.

2. Développer la polyvalence pour équilibrer la charge de travail

Une fois la polyvalence d'une partie des effectifs conduite obtenue, les exploitant.e.s peuvent alors équilibrer la charge de travail entre les conducteurs et conductrices, en ajustant leurs décisions. Ils ont plus de marge pour organiser un roulement d'une semaine à l'autre sur les plannings. Ils peuvent répondre aux demandes ponctuelles qui satisfont le plus grand nombre tout en convenant à l'entreprise.

> CADRE LÉGAL

> Se référer au code du travail
(Articles L3121-1 à L3123-38)

Le délai de prévenance pour une modification des horaires de travail est de 7 jours ouvré pour les salariés à temps partiel selon l'article L 3123-21 du code du travail.

> Intervenir à ce sujet nécessite évidemment de respecter les dispositions légales et conventionnelles en vigueur à ce jour portant sur le temps de travail, les heures supplémentaires et les temps de repos.

3. Assurer des trajets/transports réguliers dans les emplois du temps

Il est important d'avoir une part de « lignes régulières » dans ses activités pour donner de la visibilité sur les plannings, ajuster les horaires d'embauche de ses salarié.e.s et poursuivre dans le sens d'un équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

4. Instaurer un dialogue permanent entre exploitant.e et salarié.e.s

L'entreprise et ses exploitant.e.s doivent avoir en tête qu'accepter une requête de la part des salarié.e.s sur leur planning implique que ces mêmes salarié.e.s. doivent également faire un effort pour l'entreprise lorsque cette dernière le requiert. Il est donc utile d'entretenir un dialogue permanent avec les salarié.e.s à ce sujet.

> POINTS DE VIGILANCE

> Travailler sur la question des plannings implique d'être particulièrement attentif à deux choses :

> L'entreprise est ouverte aux requêtes des salarié.e.s sur ce sujet, mais se réserve le droit de dire « non ».

> Les salarié.e.s ne seront peut-être pas tous unanimes sur ces changements (notamment chez les plus anciens), il faut donc rester vigilant à ne léser personne.

