

La lettre de L'UFICT

Courrier fédéral N° 247

du 05.03.11 au 11.03.11
<http://www.ftm-cgt.fr/ufict.htm>

Quel avenir pour les forfaits-jour et les 35 heures ?

Les forfaits-jours à nouveau déclarés non-conformes à la Charte Sociale Européenne

En décembre 2010, suite aux recours CGT et CFE-CGC, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) a confirmé, pour la 3^e fois depuis 2003, que la loi française, les conventions collectives et donc les accords d'entreprises, n'étaient pas conformes à la Charte sociale européenne sur plusieurs points dont 2 très importants pour les salariés au forfait-jours :

- Sur la rémunération

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 4§2 de la Charte révisée, au motif que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées. »

- Sur la durée du temps de travail

« Le Comité conclut que la situation de la France n'est pas conforme à l'article 2§1 de la Charte révisée pour les motifs suivants : la durée hebdomadaire de travail autorisée pour les cadres soumis au régime de forfait annuel en jours est excessive et les garanties juridiques offertes par le système de conventions collectives sont insuffisantes. »

Renégocier ou pas ?

Les dispositions négociées pour les forfaits-jours dans les accords de RTT au niveau des entreprises doivent aujourd'hui être réévaluées. La CGT des ingénieurs-cadres et techniciens de la métallurgie vous invite à en dresser le bilan à travers les deux regards de la justice européenne : le lien « temps de travail réel - salaire » et le lien « temps de travail - enjeu de santé et de vie privée ».

Ce qui est en cause, ce n'est pas tant nos jours de RTT que les forfaits-jours qui n'établissent pas suffisamment de lien entre notre salaire et notre temps de travail.

Ce qui est interrogé, ce n'est pas tant l'autonomie professionnelle, que nous revendiquons, que le besoin de revenir à une conception plus saine du contrat de travail et du salaire.

Négocier plutôt à partir du «stress» ou bien des accords de RTT ?

Cette décision de la justice européenne permet de revenir sur une exigence fondamentale : fixer des garanties efficaces en matière de durée maximum de temps de travail est un enjeu de santé et d'équilibre physique et physiologique. C'est vrai y compris pour les travailleurs intellectuels.



Ce n'est évidemment pas au niveau d'un accord sur le stress que cela se joue mais dans les accords 35H ou d'aménagement du temps de travail. Si ces accords fixent assez précisément le nombre de jours de RTT, ils ne contiennent, en règle générale, aucune disposition précise pour évaluer, contrôler, maîtriser le temps de travail. Il existe actuellement très peu de dispositifs individuels ou collectifs d'alerte détectant les temps de travail trop importants.

Il n'est certainement pas question de revenir au système infantilisant du pointage ! Ce type de dispositif est d'ailleurs inadapté à nos réalités professionnelles de travail nomade et parfois de travail « à la maison », qui participent d'un allongement insidieux de nos charges et temps de travail.

Mais à qui peut-on faire croire qu'on ne peut aujourd'hui mettre à disposition des individus, des responsables hiérarchiques et des DRH des outils d'évaluation du temps de travail ?

La CGT des ingénieurs, cadres et techniciens propose d'ouvrir la réflexion autour de 3 mesures :

1. Mettre à disposition de chacun des moyens d'évaluation de notre temps de travail pour nous garantir sa maîtrise individuelle ;
2. Ces outils devront être articulés à un dispositif collectif de mesure du temps de travail pour vérifier en permanence l'adéquation des moyens et des charges de travail ;
3. Des bornes de temps de travail maximum (journalier, hebdomadaire, mensuel, annuel) sont à définir dans l'accord afin que des alertes se déclenchent systématiquement en cas de situation anormale, à partir des informations transmises par les deux précédents dispositifs. La confidentialité (CHSCT, médecin du travail, DRH, hiérarchie) doit être garantie pour que l'objet de ce dispositif soit de protéger la santé et la vie privée du salarié en dehors de toute autre considération.

Rétablir le lien temps de travail/salaire/qualification

Au niveau de la métallurgie, la convention nationale des ingénieurs et cadres, ainsi que l'accord qui prévoit l'extension des forfaits-jour à des catégories de techniciens et d'ouvriers, instituent, jusqu'au niveau IIIA, une majoration de 30 % des minima pour les salariés au forfait-jours par rapport au barème 35H.

Aujourd'hui, des garanties au niveau de la branche reconnaissent donc en partie les règles juridiques inscrites dans la Charte Sociale Européenne sur le lien temps de travail/salaire. Par contre, au niveau des entreprises, le passage des ingénieurs et cadres au forfait-jours (ou à un forfait horaire annuel) n'a généralement pas donné lieu à une telle revalorisation des salaires. Les 35 heures impliquaient pourtant une RTT sans perte de salaire, donc une majoration de la rémunération dès lors que l'on ne descendait pas aux 35H. Depuis les 35H, chaque IC au forfait-jours a donc perdu des dizaines de milliers d'euros.

La CGT des ingénieurs, cadres et techniciens appelle à ouvrir la réflexion sur la nécessité de spécifier dans les accords de RTT le niveau forfaitaire du temps de

travail horaire annuel implicite des forfait-jours pour évaluer les heures supplémentaires à inclure dans la rémunération.

Il faudrait donc dans un premier temps, dresser ensemble le bilan de notre temps de travail réel actuel sans rien gommer de notre travail, y compris la part que certains, soumis à des surcharges, emportent à leur domicile ou réalisent dans les transports.

Il faudrait ensuite reconstruire une grille IC - base 35 heures - qui servirait à calculer le complément forfaitaire.

NAO : exiger une refondation du management salarial

La décision du CEDS nous rappelle que le salaire est d'abord un dû et qu'il doit être calculé en lien avec la réalité du temps de travail. Quels que soient le type de contrat et la nature des horaires, et donc le type et le niveau de responsabilités du salarié, le paiement des heures supplémentaires est obligatoire.

La décision du CEDS est donc un point d'appui pour sortir du débat dans lequel les directions d'entreprise enferment les NAO.

Chaque année, c'est le même discours. Il faudrait conditionner nos salaires à la tenue d'objectifs avec des quotas de « mauvais » salariés ; respecter des normes comportementales ; privilégier les objectifs financiers des actionnaires au détriment de la masse salariale; accepter de se faire payer « au poste » ou selon « le marché » et faire de notre salaire un élément concurrentiel.

Et bien Non, c'est mille fois Non !

- Rappelons à nos directions que le salaire est un dû correspondant au paiement de la mise à disposition de notre qualification pour un temps de travail donné et mesuré !
- Participons aux initiatives que la CGT proposera au niveau de notre entreprise pour mettre nos forfaits-jours en conformité avec la Charte Sociale Européenne.
- Soutenons l'action que la CGT entreprendra auprès des parlementaires, du gouvernement, du patronat pour exiger le respect de la décision du CEDS.