

FORFAIT JOURS : ENFIN DES ÉLÉMENTS DE BILAN

ÉDITO *Jean-Luc Molins*

Travail dominical : ne pas se tromper de siècle !

Au 3ème millénaire, ère des moyens modernes de l'information et de la communication, ère des hautes technologies et des gains de productivité gigantesque, l'avenir serait ainsi réduit à accepter une régression sociale de plus ? Rappelons tout de suite que l'histoire nous apprend que la bataille sur la durée du temps de travail est concomitante avec la naissance du syndicalisme en France, en Europe et aux Etats-Unis. Et c'est toujours au nom de la maximalisation des profits de quelques uns (qui n'appartiennent pas au monde du travail) que l'on conteste à tous ceux qui appartiennent au monde du travail le droit à l'éducation, au repos, à la retraite.

La bataille que le Medef rouvre aujourd'hui pour le travail dominical découle de cette longue tradition rétrograde.

L'enquête de la DARES de cet été a montré que le temps de travail de l'ensemble des salariés était en hausse, et significativement pour les cadres à cause du forfait en jours.

A l'heure où les objectifs présidentiels affichés pour conquérir le pouvoir ont été, notamment : donner un avenir à la jeunesse, lutter contre le chômage, agir pour l'égalité entre les femmes et les hommes, il est temps de mettre les actes au diapason des promesses. Céder aux sirènes du Medef se traduirait par un nouvel acte manqué.

SOMMAIRE

■ FORFAIT JOURS

2. Les cadres ont la durée de travail la plus longue
3. Forte augmentation de la durée du temps de travail chez les cadres / Les forfaits jours contre le code du travail
4. Disparition de la référence horaire chez les cadres / Reconquérir l'autonomie et les moyens

5. Le temps de travail joue contre les cadres / Revendication et outils mis à disposition de l'UGICT-CGT

6. Mettre les forfaits à jour en conformité avec la législation européenne

7. Rappel de la campagne sur le temps de travail des cadres

FORFAIT JOURS : ENFIN DES ÉLÉMENTS DE BILAN

Travail de nuit, travail le week-end, au nom de la liberté, avec pour alibi le pouvoir d'achat, le chantage à l'emploi, la grande offensive de dérégulation des plages horaires de travail est engagée. Sous prétexte de modernité économique, il faudrait faire tomber toutes les protections des salariés. Alors travailler à n'importe quel prix ? Le processus ne date pas d'aujourd'hui.

Ces dernières années, un contexte de restructuration et réorganisation permanentes, une suppression massive d'emplois, la recherche frénétique de la productivité ont eu pour conséquences l'augmentation du temps de travail et de son intensification, ainsi qu'un développement de la souffrance inédit. L'enquête de la DARES, publiée le 26 juillet 2013 nous donne pour la première fois depuis 2001 l'occasion d'analyser, des chiffres confirmant la réalité des effets pervers causés par l'absence de référence horaire dans les forfaits jours. Les cadres sont les premiers concernés par ces « innovations » en matière d'organisation du travail et/ou de durée du travail, des cobayes avant l'extension de ces nouveaux dispositifs à d'autres catégories de salariés.

Si certains salariés sont soumis à un horaire collectif supérieur à 35h et réalisent des heures supplémentaires « structurelles » (pour compenser notamment la faiblesse du niveau de salaire), d'autres sont soumis à un forfait annuel en jours, mis en place par la loi Aubry II (Janvier 2000), avec des durées quotidiennes travaillées plus longues, renforcés, ces dernières années, par les dérèglementations successives introduites par les gouvernements Fillon. Il concerne un nombre toujours plus important de cadres.

LES CADRES ONT LA DURÉE DE TRAVAIL LA PLUS LONGUE

L'enquête de la DARES chiffre ainsi la durée moyenne hebdomadaire de travail, pour l'ensemble du salariat à temps complet, à 39,5 heures. Elle est donc supérieure à la durée légale hebdomadaire de 35 h (ou 1 600 h par an).

Pour les cadres, l'horaire hebdomadaire est passé de 42,6 h en 2003 à 44,1 h en 2011. Et le volume horaire annuel de 1765 h en 2003 atteint 1867 h en 2011. Pour les seuls salariés en forfait jours, il se situe à 1 939 heures. Ces données tiennent compte des jours RTT supplémentaires accordés aux cadres en forfait jours dans le cadre du dispositif.

Depuis 2000 et la loi Aubry 2, un système de forfait en jours permettant de décompter la durée du travail en jours et non plus en heures peut être mis en place pour les cadres autonomes dans leur organisation du temps de travail, par accord collectif de branche ou d'entreprise, combiné à une convention individuelle. Depuis la loi du 31 mars 2005, cette possibilité concerne également les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Le nombre maximal de jours travaillés reste limité à 218 jours au plus. Mais la loi du 20 août 2008, portant réforme du temps de travail, permet au salarié qui le souhaite, en accord avec son employeur, de se faire racheter ses jours de repos dans une limite de 235 jours, à défaut d'accord en fixant le nombre.

En pratique, le nombre maximal annuel de jours travaillés ne peut être supérieur à 285 jours (365 jours -52 jours de repos hebdomadaire -30 jours de congés payés-le 1er mai, seul jour férié obligatoirement chômé)

FORTE AUGMENTATION DE LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL CHEZ LES CADRES

L'enquête de la DARES montre aussi que l'augmentation globale de la hausse du temps de travail pour l'ensemble des salariés est surtout à imputer aux salariés au forfait jours. Ainsi, sur la période 2003 – 2011, les cadres connaissent la plus forte croissance de leur temps de travail avec + 5,8% par an.

L'accélération est intervenue entre 2007 et 2011, où : « *c'est surtout la durée travaillée par les salariés au forfait qui a nettement progressé, de plus de 120 heures, soit un équivalent de 2,4 heures par semaine. Cette progression explique plus de la moitié de la hausse de la durée annuelle effective travaillée des salariés à temps complet sur cette période.* », analysent les spécialistes de la Dares. Comparés à tous les dispositifs existants visant à favoriser l'allongement de la durée du travail (augmentation des contingents annuels légaux d'heures supplémentaires, mesures sociales et fiscales de diminution de leur coût, dispositifs de rachats de jours de congés, Compte épargne temps, mise en œuvre de la journée de solidarité, etc.), c'est le plus lourd.

Pour les employeurs, l'absence de référence horaire dans le forfait en jours en fait un outil efficace pour accroître le nombre d'heures travaillées non rémunérées.

LES FORFAITS JOURS CONTRE LE CODE DU TRAVAIL

Les salariés soumis au forfait jour se trouvent exclus de certaines dispositions relatives à la durée du travail, notamment aux articles suivants :

- L. 3121-10, qui fixe la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures ;
- L. 3121-34, qui prévoit que la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogation ;
- le premier alinéa de l'article L. 3121-35, qui stipule que la durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine ;

Limiter le temps de travail des cadres est un levier essentiel pour créer de l'emploi

- les deux premiers alinéas de l'article L. 3121-36, qui définissent la durée hebdomadaire du travail à 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines ou 46 heures, si un décret pris après la conclusion d'un accord de branche le prévoit.

Sur l'année, les forfaits jours ne relèvent également pas des dispositions relatives aux heures supplémentaires (contingent d'heures supplémentaires, contrepartie obligatoire en repos, majorations).

Ils bénéficient seulement des dispositions du Code du travail relatives au repos quotidien (11 h), au repos hebdomadaire (35h), à la limitation à 6 du nombre de journées de travail hebdomadaire, aux jours fériés chômés dans l'entreprise, aux congés payés.

A noter que ce type de régime de travail rend difficile, voire impossible, le temps partiel.

DISPARITION DE LA RÉFÉRENCE HORAIRE POUR LES CADRES

Le manque de statistiques sur les salariés soumis à un régime de forfait en jours est réel (CSP, métiers, etc). Même le site internet du Ministère du travail ne fournit pas d'éléments. L'INSEE indique, dans une étude de 2010 sur les congés, que 44% des cadres du secteur concurrentiel étaient en forfait jours. Compte tenu de l'augmentation constante du nombre de salariés soumis à ce dispositif, nous pouvons raisonnablement penser que pour près de la majorité des cadres, il est devenu la règle.

Les dérèglementations du temps de travail successives introduites par les gouvernements Fillon ont permis une extension du périmètre du forfait jours de 5 à 12,2 % du salariat en 10 ans.

Le dispositif du forfait en jours, que la Cgt et son Ugict ont toujours combattu, est la cause principale de la forte augmentation du temps de travail réel des cadres. L'enquête démontre que les forfaits jour sans référence horaire jouent contre toute réduction du temps de travail.

RECONQUÉRIR L'AUTONOMIE ET LES MOYENS

Depuis 10 ans, parallèlement à l'augmentation du niveau de formation des salariés et à la croissance du nombre de cadres, la pression sur le personnel qualifié n'a cessé de monter en puissance. Sollicités en permanence, travaillant en moyenne 10 heures, 13 heures voire plus par jour, soumis à une évaluation individualisée des performances, effectuant un travail invisible non rémunéré, soumis à la dégradation des conditions de travail, la santé des cadres n'a cessé de décliner.

Avec un mode de management délétère (délais de plus en plus courts, et objectifs de plus en plus ambitieux au nom de la compétitivité-coûts), la mauvaise utilisation des TIC (Technologie de l'Information et de la Communication) qui efface la frontière entre vie privée et vie professionnelle, l'accroissement des formes de télétravail (dont le nomadisme), le vécu au travail des cadres n'en finit pas de s'obscurcir. Les facteurs déclenchant les maladies professionnelles sont connus : un

**Les cadres
travaillent en
moyenne 10h
par jour.**

niveau de responsabilité élevé, le manque de marge de manœuvre et de soutien, l'absence de reconnaissance... génèrent nombre d'accidents du travail : suicides, burn-out, dépression, accidents cardio-vasculaires, incapacités... Autant de fautes inexcusables de la part des employeurs, qu'il faut placer face à leurs responsabilités.

La situation des salariés en forfait jours qui ne maîtrisent plus ni leur charge de travail, ni les délais de la production, est devenue intolérable.

LE TEMPS DE TRAVAIL JOUE CONTRE LES CADRES

Depuis 10 ans, tous les sondages montrent l'attachement des cadres à la RTT : 65% pour les hommes, 85% pour les femmes, alors que les pratiques en cours s'opposent à leurs aspirations.

Ce constat renforce la détermination des campagnes de la CGT et son UGICT pour favoriser l'intervention des cadres sur le respect de leurs horaires et la maîtrise de leur temps de travail. Il valide à posteriori toutes les mobilisations comme les actions en justice sur cette question.

L'augmentation du temps de travail des cadres s'accompagne de nouvelles formes d'organisation du travail destructrices d'emplois moins qualifiés. Les cadres sont doublement impactés par les suppressions d'emplois. Ils doivent pallier l'absence d'homologues, d'assistants intensifiant ainsi leur charge de travail, au risque pour leur santé. Toutes ces tendances confortent un « plafond de verre » pour de nombreuses femmes, en leur interdisant l'accès à plus de responsabilités professionnelles.

L'ensemble de ces politiques managériales et économiques dégagent des gains de productivité du travail, captés et détournés par les circuits financiers au détriment des investissements pour l'emploi ou encore la recherche. Reste un tragique déséquilibre entre les cadres actifs surchargés et le chômage qui frappe les jeunes diplômés.

Comment expliquer, dans une période de chômage massif, que certains salariés soient contraints de travailler en moyenne 44 h par semaine ? La lutte contre le chômage passe aussi par le partage du travail. Limiter le temps de travail des cadres est un outil essentiel pour ouvrir des perspectives d'emplois pour les jeunes diplômés comme pour les autres catégories de salariés.

REVENDICTIONS ET OUTILS MIS À DISPOSITION PAR L'UGICT-CGT

Pour l'Ugict-CGT, la référence horaire est indispensable. L'idée selon laquelle : « quand on est cadre, on ne compte pas ses heures » reste l'argument avancé par les directions pour justifier l'absence de regard sur le temps de travail des cadres, renvoyant chaque individu vers sa propre disponibilité pour atteindre les objectifs fixés par l'entreprise.

La référence horaire s'impose comme la base indispensable pour garantir l'application de ces droits fondamentaux.

**La référence
horaire s'impose
comme la base
indispensable pour
garantir l'application
de ces droits
fondamentaux.**

La CGT et son UGICT agissent pour le respect des durées maximales de travail

On argumentera en démontrant qu'il existe une distinction fondamentale entre ce qui relève de l'estimation, parfois difficile, du temps nécessaire à la réalisation des missions et la mesure a posteriori du temps passé qui, elle, est toujours possible. Une chose est de ne pas pouvoir fixer précisément et préalablement la durée nécessaire pour réaliser une production, une autre est de décompter, une fois le travail accompli, toutes les heures passées.

Sans mesure du temps, il n'est pas possible de contrôler les périodes de repos, ni d'éviter des durées préjudiciables à la santé, ni encore d'assurer le paiement de la totalité du travail accompli.

La référence horaire s'impose comme la base indispensable pour garantir l'application de ces droits fondamentaux.

Nous sommes résolus à combattre l'idée selon laquelle les cadres seraient à la disposition des employeurs. Peu importe que la référence soit le jour, la semaine, le mois ou l'année, les cadres sont des salariés au même titre que les autres et leurs heures doivent être comptées.

Pour rappel, la CGT et son UGICT mettent en débat auprès des salariés les propositions suivantes :

- Un dispositif d'évaluation, c'est-à-dire de mesure individuelle et collective du temps de travail. Ce dispositif supposerait de conjuguer la possibilité d'une évaluation individuelle de son temps de travail réalisé avec des moyens collectifs de suivi des charges et de l'intensité du travail.
- La rémunération et la compensation effective des heures supplémentaires. Ce dispositif suppose d'introduire, dans les forfaits-jours, des seuils trimestriels d'heures travaillées au-delà desquels les heures supplémentaires seraient rémunérées et majorées, et/ou ouvriraient des droits au repos compensatoire.
- L'introduction de bornes journalières, hebdomadaires, mensuelles et annuelles dans les forfaits-jours, afin de respecter le droit à la santé et que des alertes se déclenchent systématiquement en cas de situation anormale.

METTRE LES FORFAITS JOUR EN CONFORMITÉ AVEC LA LÉGISLATION EUROPÉENNE

La CGT et son UGICT agissent pour le respect des durées maximales de travail, la mesure et le contrôle du temps de travail et la préservation de la santé. Ce sont des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs.

Suite aux réclamations déposées par la CGT et la CFE-CGC, l'Etat français a été condamné à trois reprises par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) pour violation des articles 2§1 et 4§2 de la Charte Sociale Européenne révisée.

De surcroît, le comité ne relève que les conventions collectives :

Extrait : « *En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés avec forfait en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes.* »

C'est un point d'appui supplémentaire pour affirmer que les forfaits jours ne peuvent pas déroger au respect de la santé, du droit au repos, et de la rémunération majorée des heures supplémentaires.

La CGT est plus que jamais déterminée à ce que soit réglée la question de la conformité générale du système actuel des forfaits jours par rapport au droit du Conseil de l'Europe. ♦

Outils mis à disposition de l'UGICT-CGT

Le site dédié au forfait jours
www.forfaitsjours.fr

Le guide revendicatif et juridique sur les forfaits jours
<http://www.forfaitsjours.fr/guide#pourquoi-encadrer-les-forfaits-jours>

L'enquête de la DARES
(<http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf>)

UN BON CADRE NE COMPTE PAS SES HEURES ?



Travail du dimanche : allons jusqu'au bout du débat ! Parlons de notre temps de travail à nous, salariés de l'encadrement, nous qui ne pouvons déconnecter que trop rarement nos portables et nos mails.

Et avec l'argument de la crise, la pression s'accroît. On nous demande d'atteindre des objectifs de rendements croissants, de relayer des décisions destructrices sur le plan économique et humain, d'accepter des rémunérations inférieures à nos qualifications... le tout sans compter les heures.

Pourtant, le contexte économique aurait dû inciter les entreprises à transformer leurs pratiques managériales pour valoriser les salariés plutôt que les actionnaires.

Nous nous impliquons dans notre travail, nous sommes qualifiés, nous sommes productifs. Et nous ne sommes que peu ou pas associés aux décisions stratégiques de nos directions. Donc nous appliquons, et nous faisons appliquer. En nous taisant trop souvent.

Or, l'encadrement est un des atouts majeurs dont dispose notre pays pour sortir de la crise économique et du management financier. La France a besoin de la contribution des cadres au collectif de travail, et nous, cadres, avons besoin d'organisations syndicales qui représentent et défendent nos intérêts et notre rôle spécifique dans le monde du travail.

C'est pourquoi la CGT des Cadres lance l'appel : «Réagissons». Avec masstomass.com, nous faisons le choix de nous adresser directement aux cadres en proposant une campagne grand public grâce à la force de frappe du financement participatif. Votre contribution compte !

Destinée à une diffusion dans la presse magazine et quotidienne lue par les cadres, nous vous incitons à participer à cette campagne pour augmenter son potentiel de diffusion.

A travers des visuels sobres et directs, composés de constats violents, nous voulons montrer la réalité de la manière dont nous vivons aujourd'hui notre travail.

Nous voulons appeler toutes celles et tous ceux qui partagent ce vécu à réagir ensemble, pour transformer le travail et lui donner du sens.♦

www.masstomass.com