



## TEMPS DE TRAVAIL DE L'ENCADREMENT

Montreuil, le 24 Octobre 2016

**FORFAIT-JOURS**

# NÉGOCIATIONS FORFAIT-JOURS : UNE DIRECTION QUI REFUSE DE TRAITER LES PROBLÈMES

**Les organisations syndicales représentatives étaient convoquées en table ronde le 17 octobre dernier pour reprendre les négociations sur l'aménagement du temps de travail des agents non soumis à tableau de service. Une réunion d'1h30 sans aucun document remis, pour enterrer l'étude de la direction et ainsi accuser un recul de 5 mois !**

### UN CONTEXTE QUI IMPOSE D'ABORDER LE FOND DU PROBLÈME...

La direction a convoqué une 3e table ronde de négociations sur l'aménagement du temps de travail des agents non soumis à tableau de service. La direction souhaite imposer le forfait-jours dans le GPF alors même que ce type d'aménagement du temps de travail a été jugé non conforme à la Charte Européenne des droits sociaux. Alors même que de nombreux salariés sont contraints d'aller aux prud'hommes pour faire respecter leurs droits (comme beaucoup de cadres dans le commerce ou les banques et assurances). Alors même que régulièrement des accords forfait-jours sont jugés non conformes (comme à la Chimie où l'accord, selon la justice, ne garantit pas la protection de la santé des salariés y étant soumis). Pourquoi vouloir importer un système qui ne fonctionne pas ? Un système qui vise à sceller la fin des 35h pour l'encadrement du GPF ?

A l'occasion de cette table ronde et après 5 mois de « pause » la direction en est encore à fixer les règles du jeu de la négociation, à faire des promesses de transparence, et à menacer de passer en force si on ne trouve pas d'accord avant le changement de service... Ceci alors que nous ne sommes toujours pas rentrés dans la négociation à proprement parler (aucun document remis, désaccord des parties sur la méthode et timing...). Pour mémoire, au printemps dernier, la direction s'était déclarée en incapacité de poursuivre les négociations sans faire au préalable un état des lieux précis de la population ciblée et avait décidé unilatéralement de le faire réaliser en interne par la direction des audits. Les organisations syndicales avaient pourtant demandé que cette démarche soit faite par un cabinet extérieur pour assurer une réelle indépendance. Devant le refus de la direction, les élus du CCGPF ont décidé à l'unanimité de réaliser leur propre étude.

### ... MAIS UNE DIRECTION QUI SE CONTENTE DE LA BUREAUCRATIE :

Nous avons donc une direction, dès le début de la négociation, qui avoue ne pas connaître les conditions sociales d'utilisation d'1/3 des salariés de l'entreprise et qui concède savoir que certains d'entre-eux dépassent largement les 35h. Quid de la responsabilité d'employeur du respect des horaires, quid de la responsabilité de l'employeur de la protection de la santé des salariés et quid des mesures correctives nécessaires en matière d'emploi, de formation, de réflexion autour des collectifs de travail...

En juillet, elle se retranchait derrière 3 expertises (1 état des lieux statistiques générales, une analyse quantitative par métier, et une enquête plus qualitative) qu'elle souhaitait mener durant l'été et qui permettraient de voir plus clair à la rentrée et d'aborder les négociations avec du concret... pour finalement aujourd'hui renoncer à l'une d'entre elles.



La plus importante, l'enquête qualitative... au prétexte que le CCGPF a décidé de lancer la sienne ! Ce positionnement de la direction est inacceptable ! Cela lui permet de se dédouaner de faire un réel état des lieux. Par ailleurs, cela pose une question de moyens financiers. Ce n'est pas le rôle du CCGPF de financer une étude (de la responsabilité de l'employeur) préalable à des négociations. Enfin, la direction propose une présentation globale par ce Cabinet le 26 octobre prochain alors même que cette expertise n'est pas finie et qu'elle n'a pas fait l'objet d'une présentation au CCGPF.

### LA PHILOSOPHIE DE LA DIRECTION :

Pour meubler un peu cette table ronde, la direction a tenu à rappeler les grands principes de ses propositions pour la négociation. Les agents actuellement au titre III n'auront plus de réglementation du travail le 11 décembre à minuit, la négociation reste donc sous la pression de cet ultimatum. La direction a de plus annoncé qu'elle devra prendre ses responsabilités, même de manière unilatérale, si aucun accord n'est trouvé.

Ses propositions sont :

- ✓ Pas de remise en question du nombre de RTT,
- ✓ Possibilité de renoncer à 5 jours de RTT,
- ✓ 2 régimes de forfait-jours selon que l'agent relève actuellement du régime siège (214 jours de travail) ou du régime établissement (205 jours de travail),
- ✓ L'exclusion des agents non soumis à tableau de service de la qualification D du forfait-jours.

Elle insiste beaucoup pour convaincre les OS que le forfait-jours doit être un « levier de modernisation ». Elle ose même affirmer que le titre III n'a pas empêché les abus et donc n'est pas assez protecteur et que le forfait-jours permet d'améliorer la situation. Elle se veut persuasive avec des « garanties » que pourrait apporter l'accord au sujet de la surveillance de la charge de travail.

Les propositions de la CGT :

La CGT a rappelé ses revendications et notamment son opposition au forfait-jours. Nous affirmons que le titre III peut être conservé et qu'il doit faire l'objet d'un examen pour en retirer tous ceux qui y sont inscrits abusivement. Pour ces collègues, des souplesses horaires peuvent être mises en place. Partout où il a été mis en œuvre, le forfait-jours a entraîné une augmentation de la durée de travail. C'est pour cette raison que nous revendiquons la traçabilité des horaires par un système auto-déclaratif infalsifiable pour les agents pour lesquels il n'est pas possible de définir à leurs horaires à l'avance. Pour la CGT, les dépassements récurrents des amplitudes horaires légales résultent d'un problème d'emploi, du sabotage des fonctions supports, des réorganisations successives...

Les promesses de la direction quant à la surveillance de la charge de travail sont un jeu de dupes, puisqu'elle ne propose que des entretiens entre l'agent et son N+1 pour examiner la situation. Or, dans une configuration de totale subordination, les dés sont pipés et la pression managériale reste prégnante.

La seule garantie du salarié qui reste incontestable et opposable, la mesure horaire du travail. La mise en place du forfait-jours prive le salarié de ce moyen de preuve et lui fait courir des risques pour sa santé.

### UN ACCORD QUI POSE PLUS GÉNÉRALEMENT LA QUESTION DU RÔLE DE L'ENCADREMENT :

Les conditions de travail de l'encadrement ne se régleront pas par un entretien entre le salarié et son N+1. Il y a besoin d'une réflexion sur l'organisation de la production, sur le dimensionnement des effectifs, sur la formation du personnel et les parcours professionnels. La protection de la santé des salariés concernés reste la priorité de la CGT dans cette négociation et les propositions de la direction s'en éloignent clairement. Nous demandons, par ailleurs, une vraie négociation sur le rôle qu'on veut faire jouer à l'encadrement.

**La direction a annoncé, en début de négociation, que la situation économique de l'entreprise ne permettait pas d'envisager la mise en œuvre de moyens financiers importants. En clair, pas de moyens financiers pour faire avaler la pilule ! Elle a tout de même promis qu'aucun agent ne subirait de perte de salaire dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord. Lors de la prochaine table ronde du 26 octobre, l'engagement a été pris de remettre sur table les éléments statistiques des projections de l'entreprise. Mais il reste d'ores et déjà 1681 orphelins, à savoir tous les agents de la qualification D au titre III. La direction refuse de négocier des souplesses horaires et va donc imposer à ces agents le respect des tableaux de service.**