



Négociation Temps de travail Séance du 19 octobre 2018

Nous sommes devant une énième évolution de votre texte, texte différent de celui remis sur table le 21 septembre que nous n'avions pas commenté avec raison.

Vos nouvelles mesures confirment malheureusement le décalage avec les attentes des salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, mais également au regard de la situation économique et de l'emploi dans le pays.

Ce texte contient une cohérence, celle de s'inscrire dans la continuité du projet relatif aux classifications. Après l'abandon à toute référence à la qualification et au savoir et savoir-faire du salarié dans votre système de classification, le texte soumis aujourd'hui sur l'organisation et le temps de travail renforce l'instabilité avec l'explosion des volumes d'heures supplémentaires et des durées maximales hebdomadaires du travail. L'extension des catégories de salariés pouvant relever de conventions en forfaits jours n'est pas de nature à aller vers le progrès social.

Ce thème étant de nature supplétif, nous aurions pu tracer une voie de progrès social en donnant l'exemple aux entreprises. Vous persistez à ne pas répondre aux propositions syndicales et particulièrement celles de la CGT. Nos propositions sont en phase avec les exigences et attentes des salariés, mais aussi s'inscrivent dans la recherche d'une France industriellement forte.

Cela traduit nettement un choix assumé de votre part de ne pas vouloir être un acteur de régulation sociale. Ainsi, vous soutenez, vous-même, cette dérégulation mortifère qui casse les hommes au travail, détruit l'emploi et brise la vie familiale.

Vous tournez le dos aux intentions affichées dans le préambule de ce texte, qui réaffirme ces objectifs d'une branche attractive et visant à tirer l'économie nationale vers la croissance et le plein emploi.

Après votre entrée en matière dans la négociation sur un ton provocateur avec des curseurs au taquet, la convergence syndicale vous a contraint de revoir à la baisse vos prétentions. Ces gains ne sont pas négligeables puisqu'ils touchent au travail du Dimanche, au paiement des heures supplémentaires, au temps partiel...

On ne va pas minimiser vos reculs, mais notre démarche syndicale ne consiste pas à habiller proprement les reculs sociaux que vous voulez imposer aux salariés. Un bilan s'impose, notamment sur des points structurants de la vie des salariés. En effet, ce thème organisation et temps de travail, dépasse le seul cadre de l'entreprise. Il conditionne aussi la vie familiale et la santé des salariés.

Ainsi, comment les organisations syndicales des salariés pourraient-elles soutenir des éléments du texte aussi régressifs comme celui touchant à la durée maximale hebdomadaire de travail ?

Soyons concrets : Article 3.2

- 44 heures sur 12 semaines consécutives. Cela fait 108 heures supplémentaires soit plus de 15 jours de travail supplémentaires sur 3 mois. 42 heures sur 24 semaines consécutives. Cela fait 168 heures soit 24 jours de travail supplémentaires sur 6 mois. **Soit plus d'un mois de travail en plus sur 6 mois.**

Pour des métiers plus spécifiques, montage chantiers, maintenance ou après vente, le curseur **s'envole alors qu'il s'agit de métiers pénibles et contraignants :**

- **46 heures sur 12 semaines consécutives.** Cela fait 132 H soit 19 jours de travail supplémentaires sur 3 mois. **Soit un mois de plus de travail sur 3 mois.**
- **44 heures sur 24 semaines consécutives.** Cela fait 216H soit 31 jours de travail supplémentaires sur 6 mois. **Soit plus 1,5 mois de travail en plus sur 6 mois.**

De plus, ces dispositions s'articulent avec l'article 5.4 traitant du volume des heures supplémentaires qui ouvre des portes à des niveaux insupportables. D'un contingent légal de 220 heures annuel, votre projet de texte permet d'atteindre et sans aucune procédure d'information consultation, **470 heures.**

Au passage, le plaidoyer s'aggrave en sachant que ne sont pas pris en compte les temps d'habillage/déshabillage en temps de travail effectif, et que l'article 5.5 (contrepartie obligatoire en repos) ne s'appliquera jamais puisqu'il faudra atteindre

tous les quotas d'heures supplémentaires pour pouvoir en bénéficier. Pour rappel, dans la loi au-delà de 220h il y a du repos compensateur.

Cela me permet de revenir sur la nécessité d'une véritable redéfinition de la notion de « surcroît temporaire d'activité ». Votre formulation laisse libre cours à toute interprétation et subjectivité.

« un surcroît temporaire d'activité qui peut résulter d'une commande exceptionnelle ou du lancement d'un nouveau produit. Dans ce cas, le recours à l'allongement de la durée hebdomadaire de travail peut survenir notamment en raison d'une pénurie de main d'œuvre ou du manque de visibilité sur la pérennité de la charge de travail de l'entreprise. »

En bref c'est open bar sur l'abus des heures supplémentaires.

Cela signifie pour nous qu'il est obligatoire de préciser la définition de ce surcroît temporaire d'activité par deux critères ;

- d'une part sa nature exceptionnelle
- et d'autre part de le limiter dans le temps.

Enfin, ce recours doit être impérativement associé à une procédure d'information / consultation du CSE et de la CSSCT lorsqu'ils existent.

Pour rester dans le concret et reprendre plus précisément les parties encadrées :

Article 10 (convention de forfait en jours sur l'année : Article 10.1 – champ d'application

Votre rédaction tente de généraliser le forfait jours en l'élargissant jusqu'au niveau C. Elargissement inacceptable pour la CGT. Notre organisation a largement dénoncé les dérives des entreprises dans l'utilisation de ce forfait jour.

Et puisque nous parlons de dérive pour ces catégories arrêtons-nous sur l'article 40.2 traitant du décompte du temps de travail en jours dans le cadre des déplacements.

Pour rappel, la CGT demande que le temps de déplacement soit comptabilisé, pour toutes les catégories, en tant que temps de travail effectif et que les jours de repos dont le Dimanche soient préservés.

Cela exige donc, pour éviter toutes dérives dans les déplacements lors des jours de repos, de prévoir des contreparties significatives et dissuasives. Or, dans les deux alinéas de cet article, les contreparties ne sont pas dissuasives et relèvent de la pingrerie. Tout comme dans l'article 44 « Congés pour évènements familiaux », vous nous expliquez qu'un salarié en déplacement et contraint de rentrer pour raison familiale, y compris pour le décès d'un proche (fratrie, beaux-parents), doit comptabiliser ce voyage en tant que voyage de détente.

Comme nous l'avons déjà dit précédemment vous n'êtes pas dans l'iso-coût mais dans la réduction des coûts sociaux.

Nous considérons ces conditions inacceptables.

Non seulement elles vont amplifier la souffrance au travail par son intensification, mais elles façonnent durablement la société avec une population dont les charges de travail vont s'intensifier pendant qu'une autre reste sans emploi.

Quel crédit pouvons-nous donner au précédent thème de négociation portant sur la santé, la sécurité et conditions de travail mis dernièrement en réserve ?

Ce ne sont pas les bonnes intentions et les déclarations de bonne conscience qui bâtissent un bon accord.

Dans un lien de subordination constituant le contrat de travail, ce sont les actes et les mesures concrètes de régulation, de garanties et de protection sociale contenus dans un accord conventionnel qui sont déterminants.

Or, votre texte actuel demeure déséquilibré en défaveur des salariés puisque non seulement il ne contient pas d'avancées sociales notoires par rapport aux nouveaux textes de loi, mais il en aggrave encore les conditions de travail et de vie par rapport aux conquits sociaux contenus dans nos accords conventionnels toujours en vigueur.