

Accord temps de travail

Compte rendu de la réunion de négociation du
29 septembre 2023

Doucement mais sûrement !

Tout d'abord, la CGT souhaite tous ses vœux de prompt rétablissement à notre D.R.H., Jean Bernard Morvan, qui était souffrant et qui n'a pas pu être présent lors de cette réunion de négociation. Rassurez-vous, le D.R.H. sera bientôt sur pied ! Malgré cette péripétie, les discussions se sont poursuivies avec deux membres de la communauté RH.

Les échanges du 29 septembre ont surtout porté sur la méthode de négociation. Ce point est important ainsi que les deux premiers chapitres du projet d'accord à savoir : les principes généraux et l'aménagement du temps de travail.

Certes, il est difficile de tout retranscrire, d'être exhaustif. C'est pourquoi, nous évoquons, dans cette publication, quelques articles du projet d'accord tels qu'ils sont rédigés aujourd'hui. Nous y ajoutons, nos commentaires, nos revendications ainsi que les éventuelles avancées, d'ores et déjà obtenues. Certes, l'exercice est un peu technique, fastidieux, mais pour la CGT, il paraissait indispensable que les salariés disposent de tous les éléments utiles à la bonne compréhension du dossier afin de mesurer d'où nous partons et où nous allons arriver. Somme toute, nous ne faisons que notre «travail» de représentants du personnel CGT en permettant aux salariés d'être acteurs et décideurs dans l'entreprise.

Article 1 : Définition du temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend du temps consacré à la réalisation du travail pour lequel le salarié a été embauché à l'exclusion des temps de coupure et des temps de pause identifiés comme tels dans l'horaire collectif.

Il se définit en considération des dispositions de l'article L. 3121-1 du Code du travail.

Cette définition peut convenir à la délégation CGT, étant donné qu'il s'agit de celle prévue par le Code du Travail. Cependant, il conviendra d'être plus précis concernant les éléments qui entrent ou pas dans cette définition pour le calcul de certaines rémunération ou l'attribution de certains droits.



Aujourd'hui par exemple, il y a une franchise de 43 jours pour le calcul de la prime annuelle, spéciale annuelle et la 13^{ème} mensualité. C'est à dire que c'est au bout de 2 mois d'arrêt maladie que vous commencez à générer un abattement sur ces éléments.

Un exemple pour comprendre



La définition de l'article 1 se veut générique, l'ensemble des éléments pour les calculs seront précisés dans les notes d'application.

Article 2 : Temps de pause

Conformément aux dispositions de l'article L.3121-16 du Code du travail, dès lors que le temps de travail quotidien atteint six heures consécutives, un temps de pause réglementaire d'une durée minimale de vingt minutes est accordé.

Ce temps de pause n'est pas considéré, au sens de la loi, comme un temps de travail effectif et peut donc ne pas être rémunéré.

Chaque salarié en pause non rémunérée recouvre toute liberté de vaquer librement à des occupations personnelles. En cas de pause rémunérée, le salarié reste à la disposition de l'employeur et peut être amené à reprendre son travail s'il y a nécessité.

La CGT revendique le paiement du temps de pause, spécialement pour les salariés de production pour lesquels la notion de «vaquer à leurs occupations personnelles» est toute relative.



La DRH va mesurer l'impact financier et réserve sa réponse.



Article 3 : Durées maximales de travail

Au regard de l'organisation de l'entreprise et des nécessités de service, les parties signataires conviennent de limiter la durée quotidienne de travail effectif à 12 heures.

Il est convenu entre les parties que la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de douze semaines consécutives ne peut dépasser au maximum 46 heures.

Pour la CGT, il s'agit d'une ligne rouge à ne pas franchir. La CGT souhaite rester aux bornes fixées par le Code du Travail à savoir : 10 heures par jour maximum, des semaines de 48 heures au plus et une moyenne maximum de 44 heures hebdomadaires sur 12 semaines.

En cas de problèmes particuliers, comme c'est le cas actuellement, il peut y avoir des aménagements ponctuels dans les établissements. A ce jour, le système fonctionne très bien ainsi.

Généraliser la possibilité de travailler 12 heures par jour augmenterait les risques d'accident et constituerait une réelle dégradation des conditions de travail.



La DRH a précisé qu'à son sens, la journée de 12 heures ne devrait s'appliquer qu'en cas de problèmes techniques ou de situations particulières. Elle entend les arguments de la CGT et va proposer une nouvelle rédaction de cet article.



Article 4 : Repos quotidien

Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives.

Il est dérogé à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures, pour les salariés exerçant les activités suivantes :

- Activités caractérisées par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.
- Activités de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des biens et des personnes.
- Activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production, notamment pour les établissements ou parties d'établissements pratiquant le mode de travail par équipes successives, chaque fois que le salarié change d'équipe ou de poste et ne peut bénéficier, entre la fin d'une équipe et le début de la suivante, d'une période de repos quotidien de onze heures consécutives.
- Activités de manutention ou d'exploitation qui concourent à l'exécution des prestations de transport.
- Activités qui s'exercent par période de travail fractionnées dans la journée.

Il pourra également être dérogé à la durée minimale du repos quotidien de 11 heures pour les salariés effectuant des permanences ou des astreintes impliquant une intervention.

Ainsi, pour les salariés concernés, le repos quotidien est d'une durée minimale de 9 heures. Ils se verront attribuer un nombre d'heures de repos équivalent au nombre d'heures de repos manquant pour atteindre 11 heures de repos consécutives.

Toutefois, dans les hypothèses où l'attribution de ce repos n'est pas possible, les salariés concernés bénéficieront d'une contrepartie financière à hauteur de 50% du nombre d'heures de repos manquantes.

Cet article est rédigé de manière identique à ce que prévoit la Convention Collective Nationale de la Métallurgie.

Avec cette rédaction, tout le monde ou presque dans les secteurs opérationnels pourrait voir son temps de repos «raborté».

Pour la CGT, il s'agit, là aussi, d'une ligne rouge à ne pas franchir. Le repos quotidien c'est à minima 11h00 étant donné la pénibilité de nos métiers. En cas de problèmes particuliers, des aménagements ponctuellement sont possibles dans chaque établissement.



Section 1 : Aménagement du temps de travail sur la semaine

Article 6 : Organisation hebdomadaire

L'organisation du temps de travail peut être hebdomadaire donc programmée sur la semaine.

Ce type d'organisation concerne notamment des populations spécifiques. A titre informatif, peuvent par exemple être concernés par ce mode d'organisation du temps de travail, des stagiaires, des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, des contrats à durée déterminée.

En cas d'organisation de ce type, le temps de travail est établi à 35 heures hebdomadaires et ne permet pas d'acquérir des jours de repos (JRTT).

Dans cette organisation du temps de travail, les heures supplémentaires sont décomptées à la semaine, conformément aux dispositions légales.

La CGT n'est pas favorable à un nouveau cycle de travail spécifique, qui de plus, est réservé à certaines catégories de personnel, notamment les plus précaires.

Pour la CGT, les droits et le cycle de travail doivent être identiques entre les travailleurs d'un même secteur. En outre, la génération de RTT peut apporter de la souplesse dans l'organisation du travail, en particulier pour l'employeur. Rappelons-nous, l'utilisation collective de RTT lors de la cyberattaque. Quoi qu'il en soit, si un rythme hebdomadaire sans RTT devait être adopté, la CGT revendique qu'il soit porté à 32h payées 35 sur 4 jours.



Section 2 : Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 7 : Période de référence

Conformément aux articles L. 3121-41 et suivants du Code du travail, la durée du travail des salariés concernés est calculée sur la base d'une période de référence correspondant à l'année civile (ci-après « Période de référence »), soit du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année considérée.

La CGT a rappelé qu'elle était opposée à l'annualisation du temps de travail et notamment à l'utilisation de cette méthode pour le paiement des heures supplémentaires.

Partout où cette méthode est appliquée, les salariés ne s'y retrouvent pas et malheureusement, le paiement de leurs heures supplémentaires passe souvent à la trappe.



Aujourd'hui, lorsque vous faites des heures supplémentaires, on vous paie les heures effectuées avec les majorations le mois qui suit.

Avec l'annualisation, si vous réalisez des heures supplémentaires la semaine 10 par exemple, on vous paiera les heures effectuées le mois qui suit. Les majorations, quant à elles, sont payées au début de l'année suivante, à condition que vous ayez réalisé 1 607 heures dans l'année.



La DRH est prête à amender cette disposition et envisage de maintenir le décompte du paiement des heures supplémentaires comme il s'applique actuellement.



Article 8-2 : Variation de l'horaire hebdomadaire de travail

L'activité de la Société connaît des fluctuations dont résulte une alternance de périodes de haute et de basse activité.

Afin de prendre en compte les périodes de haute et de basse activité, le temps de travail hebdomadaire (« L'horaire hebdomadaire de Travail ») pourra être inférieur ou supérieur à l'Horaire hebdomadaire de Référence.

L'horaire hebdomadaire de Travail pourra donc varier à la hausse ou à la baisse, autour de l'horaire hebdomadaire de référence. La variation de l'horaire hebdomadaire pourra donner lieu à un Horaire hebdomadaire de Travail compris entre 0 et 48 heures.

Lorsqu'elle est à la hausse, cette variation pourra prendre la forme de postes supplémentaires ou d'une augmentation de la durée quotidienne de travail.

Lorsqu'elle est à la baisse, cette variation pourra prendre la forme d'une baisse de la durée quotidienne de travail ou de journées non travaillées.

Ainsi, les heures effectuées au-delà et en-deçà de l'horaire hebdomadaire de référence se compensent arithmétiquement pour atteindre l'Horaire hebdomadaire de Référence.

A titre d'exemple :

- L'horaire hebdomadaire de référence est de 37 heures, permettant aux salariés de bénéficier de 11 Jours de RTT, soit 35 heures en moyenne sur l'année (1607 heures).
- Les salariés travaillent pendant 2 semaines consécutives un poste complémentaire par semaine, soit 14 heures au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence.
- Les 14 heures pourront être compensées par 2 journées non travaillées ou encore par la réduction d'une heure de la durée des postes pendant 16 postes.

Les salariés seront informés de la variation de l'horaire hebdomadaire de travail dans un délai minimum de 7 jours calendaires.

L'article tel qu'il est rédigé introduit la modulation et supprime de facto le paiement des heures supplémentaires, si une période basse venait à survenir.

De plus, ouvrir la possibilité de faire varier les horaires, le temps de travail hebdomadaire de 0 à 48h avec seulement 7 jours de délais revient à mettre en place le «travail à la carte». Et demain pourquoi pas appeler un numéro vert pour savoir si l'on travail ou pas ?

La CGT est fermement opposée à la modulation et a demandé à ce que cet article soit modifié en prévoyant uniquement des dispositions en cas de variations à la hausse. En d'autres termes, les modalités de mise en œuvre des heures supplémentaires. Elle a également rappelé sa revendication de pérennisation de la prime de 50 € par poste supplémentaires effectués.

La DRH s'est dite prête à modifier cet article en retirant la modulation, en contrepartie d'une augmentation du quota d'heures supplémentaires pouvant être réalisé sur l'année. Elle n'a pas souhaité s'engager sur la pérennisation de la prime pour poste supplémentaire qui pourra faire l'objet de discussions dans la partie rémunération.



Et pour la suite ?

Les discussions vont se poursuivre sur la partie organisation du travail, les autres dispositifs de durée de travail (forfait-jour, temps partiel, astreintes, permanences, congés)...

La direction proposera prochainement une nouvelle rédaction de plusieurs articles discutés lors de la dernière séance de négociation.