



Négociations Annuelles Obligatoires 2007-2008

TEMPS DE TRAVAIL

<u>CE QUE DIT LA LOI</u>	page 2
<u>LE TEMPS DE TRAVAIL A LECTRA</u>	page 3 et 4
<u>NOS PROPOSITIONS FORMULEES</u>	page 5
<u>REUNION DU 11 DECEMBRE 2007</u>	page 5
<u>REUNION DU 15 JANVIER 2008</u>	page 7
<u>REUNION DU 22 JANVIER 2008</u>	page 7
<u>EPILOGUE</u>	page 7

I - CE QUE DIT LA LOI

Aujourd'hui, le temps de travail est en pleine effervescence. Si la durée légale fixée à 35 heures ne semble pas être frontalement remise en cause, le gouvernement se livre à un lent travail de sape. Au fil des projets de loi, l'Elysée et Matignon poursuivent, au nom de la préservation du pouvoir d'achat des français, le patient dé tricotage engagé par la droite depuis 2002.

Premier acte : la loi Fillon du 17 janvier 2003

Elle privilégie la majoration en salaire des heures supplémentaires à leur bonification en repos, élargit les catégories de salariés pouvant bénéficier des forfaits jours, autorise la monétisation du CET et proroge de trois ans le régime dérogatoire pour les petites entreprises.

Parallèlement en 2002 et 2004, deux décrets portent le contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 à 180 heures puis à 220 heures.

Deuxième acte : la loi du 31 mars 2005

Elle permet par accord collectif d'instaurer un régime « d'heures choisies » effectuées par les salariés volontaires au-delà du contingent d'heures supplémentaires, ou de racheter leurs jours de RTT aux cadres au forfait jours. De plus, elle assouplit encore les modalités du CET ? Notamment pour monétiser les droits à congé. Enfin, le régime dérogatoire des petites entreprises est à nouveau prolongé jusqu'à fin 2008

Troisième acte : la loi dite TEPA du 21 août 2007

Elle allège le régime fiscal et social des heures sup : les salariés bénéficient d'une exonération d'impôts sur le revenu et d'un allègement de cotisations sociales : les employeurs d'une plus modeste déduction de cotisations patronales. En contrepartie, il est mis fin au régime dérogatoire de ces heures dans les TPE.

Quatrième acte : le PLFSS pour 2008

Il permet de déroger à un accord collectif en monétisant le repos compensateur des heures supplémentaires de gré à gré entre employeur et salarié. Mais la mesure est censurée par le Conseil Constitutionnel comme étrangère au financement de la Sécurité Sociale.

Dernier acte : le projet de loi sur le pouvoir d'achat

Il donne la possibilité au salarié, avec l'accord de l'employeur, de renoncer, contre une majoration de salaire, à une partie des journées ou demi-journées de repos accordées au titre de périodes antérieures au 1er janvier 2008 et de monétiser les jours stockés dans le CET, ce rachat étant exonéré de cotisations sociales.

Jusqu'ou ira-t-on ?

Ce travail de sape atteindra, on l'espère, certaines limites. Les lois Aubry ne sont pas abrogées : les 35 heures restent donc encore la durée légale du travail, seuil à partir duquel les heures effectuées sont majorées.

II – LE CAS DE LECTRA

Rappel

L'accord sur l'aménagement et la durée du temps de travail Robien signé pour 7 ans (avenant) à pris fin au 31 mars 2004. Les discussions engagées entre la Direction Générale et les organisations syndicales n'ont pas débouché sur un accord.

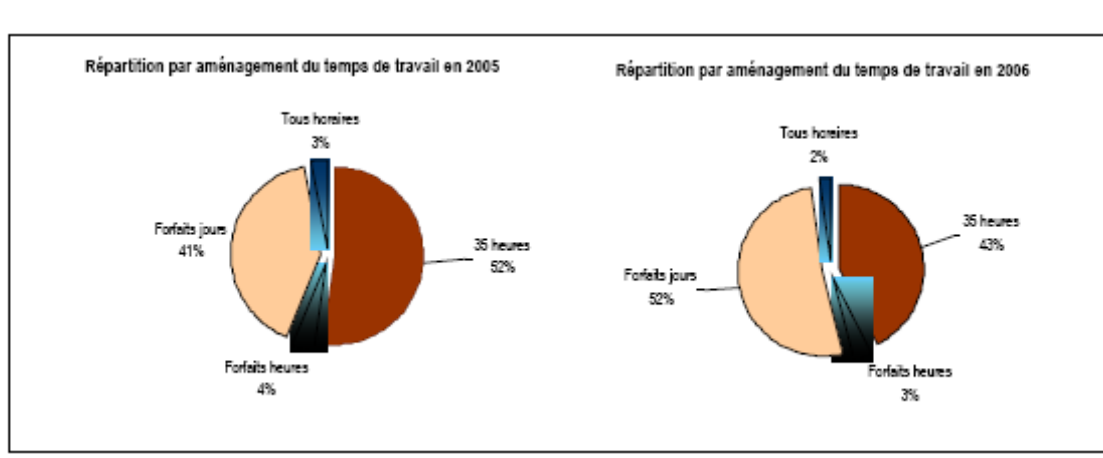
La Direction a donc pris des décisions unilatérales en fonction des dispositions légales et conventionnelles en vigueur en 2004. Ces dispositions concernent notamment :

- le rappel des différentes catégories de salariés
- le temps de travail individualisé et les plages de présence obligatoires
- Les horaires collectifs, le personnel concerné et les modalités financières compensatoires
- Les heures supplémentaires
- Le décompte des jours de RTT
- Le travail le samedi & prime compensatoire
- Le travail les jours fériés & prime compensatoire
- Les temps d'astreinte & prime compensatoire
- La modulation du temps de travail & prime compensatoire
- Les cadres autonomes

Constat à fin 2006

La Direction a vite compris comment elle pouvait faire travailler plus à moindre frais. La possibilité de proposer des conventions de forfaits jours moyennant une augmentation de 3% lui a permis du jour en lendemain de ne plus avoir le souci de comptabiliser le temps de travail principalement pour toutes les personnes travaillant en R&D, se déplaçant fréquemment ET dont la rémunération était relativement proche des minimas conventionnels 218 jours.

Le rapport de notre expert comptable à fin 2006, relate la chose suivante :



On constate des évolutions dans la répartition des salariés par type d'aménagement du temps de travail. En effet, - La part des salariés à 35 heures continue à diminuer et passe de 52% à 43% ;

- La part des salariés au forfait tous horaires passe de 3% à 2%
- **La proportion de salariés au forfait jours augmente en passant de 41% à 52%.**

L'analyse des libellés d'emploi en convention de forfait jours montre que ces conventions concernent surtout les emplois suivants :

- chef de projet (8% soit 28 salariés)
- consultant (4% soit 15 salariés)
- consultant avant vente (3% soit 10 salariés)
- ingénieur d'études (18% soit 62 contrats)
- responsable études (6% soit 20 salariés)
- spécialiste produits (3% soit 10 salariés)

La direction de LECTRA mène depuis fin 2004 une politique d'extension des conventions de forfait annuel en jours afin de reconnaître l'autonomie des cadres.

Entre le 1er janvier 2005 et juin 2006, un certain nombre d'avenants ont été signé : certains prévoient un passage en convention de forfait jours et d'autres, un passage en convention de forfait jours assorti d'une modification de qualification.

Ces modifications de statut expliquent les évolutions dans la répartition des salariés par type d'aménagement du temps de travail. A ces modifications, s'ajoutent les embauches de cadres réalisées directement au forfait jours.

Le SNA a très tôt dénoncé ces abus chez les cadres. En effet, pour être au forfait jours, le salarié doit être totalement autonome dans l'organisation de son temps de travail. Or, il n'est pas rare de constater que sont passés à ce type de contrat:

- Des salariés postés au Call Center
- Des salariés itinérants (fonctions support, consultants) mais dont l'emploi du temps et le temps de travail sont dictés par des contraintes économiques telles que les déplacements proposés par l'agence de voyage ...
- Des fonctions administratives comme des assistantes de Direction...

Ces dispositions étant tellement alléchantes et juteuses que la Direction ne s'est pas privée de proposer à des non cadres le passage cadres forfait jours. Pour limiter les abus, le SNA_Unsa avait revendiqué une position hiérarchique minimum PII 100 pour le passage au forfait jours.

Cela a créé désormais :

- de l'injustice puisque la Direction s'est toujours refusée d'indiquer les qualifications susceptibles d'être par nature au forfait jours. Elle a contraint les salariés les plus résistants à accepter par souci d'économies. Cela a créé également des interrogations parmi les salariés qui ne se sont pas vus proposés cette possibilité alors qu'ils se trouvaient dans une situation comparable à celle de leur collègue forfait jours.
- Des risques de surcharge de travail pour certaines catégories. Tel est le cas de cadres itinérants à la Division France, division dont l'effectif a été réduit de manière significative sur les deux dernières années.

Depuis 2004, majorité de non cadres souffrent de la réduction du nombre de jours RTT.

III – Pistes de solutions préconisées par le SNA

Pour la quatrième année, le SNA_Unsa propose d'octroyer des demies journées aux non cadres cumulables pour certaines sous la forme de journées entières.

Cette année, nous voulons poursuivre cette possibilité par l'octroi d'une demie journée par mois, cumulable sous la forme de trois journées entières et 6 demies-journées.

IV – Réunion du 11 décembre 2007

La Direction souligne qu'elle est disposée à recourir aux heures supplémentaires en particulier pour les salariés de l'ensemble de la Division Industrielle.

Pour la fabrication, c'est un véritable coup de massue : elle souhaite supprimer la modulation et les horaires individualisés pour introduire des horaires collectifs (arrivées et sorties à horaires fixes). La compensation financière proposée : supprimer les 2 % de la modulation – proposer 4% pour les horaires collectifs.

Le SNA_Unsa a exprimé son étonnement (et ce n'est pas écrit dans le compte rendu n°3 !) de voir ces propositions déconnectées du projet présenté au le comité d'entreprise, lequel a décidé de faire appel à expert pour y voir plus clair (*ce projet touche à une adaptation de l'organisation de l'unité industrielle*). Le SNA_Unsa a alors posé la question :

« *Comment les organisations syndicales peuvent elles négocier sur les modalités d'un projet dont la légitimité reste à démontrer? »*

Notre syndicat a exprimé ses craintes d'atteinte à la liberté individuelle. En effet, les pressions vis-à-vis des cadres pour les passages au forfait jours témoignent déjà de cet état d'esprit.

Les projets de lois d'une part, et ce dont la Direction vient d'évoquer d'autre part, sont des menaces à cette liberté.

Le SNA_Unsa est totalement opposé à l'extension des horaires collectifs tel que proposé. En effet, ces mesures remettent en cause la culture d'entreprise de manière profonde, sont sujet au stress (peur d'être en retard, de subir des sanctions). Toutefois, si le projet devait démontrer la nécessité impérieuse d'une « augmentation d'un volume horaire quotidien /constant disponible », le SNA_Unsa serait prêt à renégocier la plage d'ouverture des entrées et sorties.

A la question de la mise en place d'une pointeuse proposée par la CFDT, le SNA_Unsa n'y voit aucun intérêt dans l'état actuel des choses.

Pour ce qui est du rachat des jours de RTT que la loi désormais autorise, le SNA_Unsa rappelle que le CET qu'il a signé l'année dernière donne l'avantage de laisser le choix au salarié entre temps et argent (en entrée comme en sortie). Certains pays scandinaves comme la Suède, ou des pays anglo-saxons s'orientent eux vers la possibilité de *travailler moins et gagner moins, pour vivre mieux*.

Tel doit être le choix donné au salarié et un abondement de 21.6% pour les RTT versés au CET (équivalent à l'exonération de charges) aurait le mérite de rééquilibrer le système et donner un vrai choix au salarié. Le prix de la souplesse se limitant désormais à la partie fiscale.

VI – Réunion du 15 janvier 2008

Le SNA_Unsa s'est déclaré dans l'incapacité de négocier autour du temps de travail à la Division Industrielle tant que le comité d'entreprise n'aura pas rendu son avis sur le projet présenté au CE du 13 décembre 2007 qui concerne une réorganisation de l'unité industrielle.

Il a indiqué que la tentative de négociation sur un sujet dont l'ensemble des parties n'en comprenaient les raisons, était une manière de « couper des ailes » aux institutions CE et CHSCT.

La Direction a indiqué que les NAO étaient le moment pour négocier autour du temps de travail, d'où le fait qu'elle amène le sujet sur la table.

Notre syndicat a exprimé ce qu'il avait compris des retours de l'assemblée générale à l'usine de la semaine précédente : la Direction aurait besoin de disposer d'un volume d'heures quotidien constant pour une meilleure planification de la fabrication. Dans telle hypothèse, cet argument n'est pas suffisant pour opposer au personnel des contraintes d'horaires fixes.

Par ailleurs, il est probable que la communication des volumes d'heures effectués quotidiennement sur une période des 3 derniers mois démontrerait que ce volume d'heures est à peu près constant.

La Direction a tenté d'expliquer que l'argument du volume d'heures constant n'était qu'un parmi d'autres sans préciser ce qu'elle entendait par « autres ». Elle a fait savoir qu'il fallait désormais saisir « à priori » le volume d'heures dans l'outil.

Notre organisation syndicale a posé la question d'en savoir davantage sur cet outil utilisé par S. Barrot.

La Direction ne donnant pas davantage d'explication, le SNA_Unsa est resté sur sa position : celle de refuser toute négociation tant que l'organisation cible et ses conséquences sur les conditions de travail n'auront pas été dévoilées.

La Direction a ensuite refusé de se prononcer sur notre revendication : le fait d'octroyer 12 demi-journées au personnel à 35 heures (contre 6 les 3 dernières années)

VI – Réunion du 22 janvier 2008

Notre syndicat a demandé si la Direction avait décidé de renoncer à toute négociation sur le temps de travail. En effet, dans son compte rendu, elle écrit ceci : « *la Direction a pris acte des positions des organisations syndicales en matière d'aménagement et d'organisation du temps de travail et a constaté, en l'état actuel des négociations, qu'il n'y avait pas lieu de conclure un accord.* »

La Direction a informé les organisations syndicales qu'elle avait pris note de la volonté des partenaires sociaux d'y voir plus clair sur l'organisation industrielle et donc, d'attendre que les avis respectifs du CHSCT et du CE soient rendus pour à nouveau débattre de ce point.

Notre syndicat a donc pris bonne note du message. Nous avons demandé si la Direction différait par là même l'octroi des demies-journées pour les 35 heures. Elle a répondu qu'elle attendait plutôt de voir comment allaient déboucher les autres thèmes de la négociation.

EPILOGUE

Un accord est trouvé sur les demies-journées : reconduction de l'accord précédent avec quelques amendements sur le périmètre concerné et le délai de prévenance.

Un constat partiel de désaccord est enregistré sur le rachat des jours de RTT et les horaires à l'usine.