

Remettre les pendules à l'heure !

Entre la loi, l'accord Syntec, les propositions de la direction, il y a de quoi perdre son latin. La compréhension déjà difficile est rendue plus obscure par la désinformation des uns pour faire passer leurs projets ou pour masquer leurs actions.

Pour essayer de clarifier cette situation, il nous a semblé nécessaire de restituer les textes avec les explications utiles. L'exercice est difficile, l'objectif ne sera peut-être pas atteint mais c'est une condition primordiale pour que la démocratie puisse s'exercer. Nous avons fait le choix de commencer par la question des cadres car c'est un sujet sensible dans l'entreprise puisqu'il concerne 80% des salariés.

La loi Aubry

Elle classe les cadres en trois catégories :

■ Les cadres dirigeants (art. L212-15-1) Ils ne sont pas concernés par la réduction du temps de travail. *Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.*

■ Les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés (art. L212-15-2) et dont la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée. Ces cadres sont soumis à toutes les dispositions légales relatives à la durée du travail et bénéficient de la réduction du temps de travail.

■ Les cadres qui ne relèvent pas des deux catégories précédentes (art. L212-15-3-1) doivent bénéficier d'une réduction effective de leur durée de travail. Leur durée de travail peut être fixée par des conventions individuelles de forfait sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle...

Forfait en heures sur l'année (art. L212-15-3-2), dans ce cas il doit y avoir comptabilisation des heures.

Forfait en jours sur l'année (art. L212-15-3-3), cet accord doit fixer le nombre de jours travaillés et définir les catégories de salariés concernés pour lesquels la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps...

Analyse de la loi Aubry

■ Les cadres dirigeants. Dans Sema Group, nous proposons que soient définis comme cadres dirigeants les cadres bénéficiant d'un mandat dans un ou plusieurs Conseil d'administration.

■ Les cadres occupés selon l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Les cadres effectuant des horaires de posté rentrent dans cette catégorie sans contestation possible. Que signifie "durée du temps de travail prédéterminée" ? Les mots ont leur importance : le texte de loi ne parle pas "d'horaires" prédéterminés ou non, mais de "durée du temps de travail". Ce n'est pas du tout la même chose : la durée est le temps consacré au travail, les horaires sont la répartition de la durée dans la journée. Les devis effectués par l'entreprise sont réalisés sur une base de la journée. La journée ne correspond pas à un nombre d'heures abstrait. Dans l'accord Syntec, en cas de mission chez un client pratiquant des horaires à 35 heures, le salarié relève de cette catégorie. Pourquoi ce qui est vrai chez un client ne le serait-il pas chez Sema Group ? En ce qui nous concerne, nous considérons que les cadres intégrés dans une équipe de maintenance ou de développement, par exemple, entrent dans cette catégorie.

■ Les cadres qui ne relèvent pas des deux catégories précédentes, forfait en jours.

La loi fixe deux critères pour être soumis au forfait en jours. ♦ *La durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent*, nous avons analysé ce critère au paragraphe précédent. Il faut cependant l'éclairer par la fonction et les responsabilités exercées. ♦ *du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps*. Ce critère est l'un de ceux pris en compte pour la définition du cadre dirigeant. La conjonction de ces deux critères fait que ce forfait en jours est réservé à une population ayant des responsabilités importantes.

Après élimination de cette population, tous les autres cadres sont donc soumis à des forfaits horaires.

En conclusion provisoire, l'immense majorité des cadres doivent être soumis à une comptabilisation en heures de leur temps de travail.

En préambule à l'analyse de l'accord Syntec, pour aider à la compréhension de la situation, il nous faut remettre en perspectives quelques éléments sur ce qui est la politique du patronat.

Le MEDEF a fait de la non application des 35 heures son cheval de bataille. Cette opposition a culminé avec le rassemblement qu'il a organisé au dernier trimestre 99 à la porte de Versailles.

L'accord de la métallurgie (fin 1998) prévoyait un forfait tous horaires pour les cadres et les assimilés. Si cet accord n'a pas été étendu, il est significatif dans la mesure où il a donné le la de la politique des patrons, vider de tout contenu la réduction du temps de travail.

Les propositions de la direction

■ Les appointements de ces salariés englobent des variations horaires dont la valeur est au maximum de **35 heures plus 10%**. Le salarié est responsable de l'organisation de son temps de travail dans ces limites. La rémunération mensuelle de ces salariés n'est pas affectée par ces variations.

■ Tranches exceptionnelles d'activité (TEA)

Les dépassements significatifs au-delà de cette limite (35 heures + 10% soit 38.5 heures), commandés par l'employeur, représentent des tranches exceptionnelles d'activité de **3.5 heures**. Elles sont enregistrées en suractivité dans le compte de temps disponible. Elles peuvent être réalisées en une ou deux fois.

Un salarié ne pourra réaliser plus de 24 TEA au cours d'un même exercice.

Les TEA sont commandées par l'employeur dans les conditions suivantes :

- Soit occasionnellement en fonction de la charge de travail. Les TEA doivent alors être associées à des tâches précises et définies dont l'ampleur se traduit par un dépassement significatif du temps de travail ;
- Soit au démarrage d'un projet. Le chef de projet en détermine un nombre maximum qui lui semble nécessaire pour la réalisation du projet. Une partie de ces tranches peut être déclenchée sur l'initiative des salariés du projet, puis validée par le chef de projet, dans une limite définie au démarrage du projet et qui ne peut dépasser 50% du nombre total de tranches affectées au projet.

Le décompte du temps de travail de ces salariés se fera en journées ou en demi-journées par un système auto-déclaratif qui permettra par ailleurs d'identifier clairement les tranches exceptionnelles d'activité.

Analyse et commentaires

■ Il s'agit là d'une convention de forfait sur une base hebdomadaire. Le salarié est donc tenu d'effectuer ce temps si l'employeur lui demande. Cette interprétation est sans appel, toute autre explication ne vise qu'à justifier l'injustifiable. La réduction du temps de travail pour les salariés à 39 heures est donc de 30 minutes.

■ Les dépassements significatifs R. DUDON a précisé qu'à partir de deux heures un dépassement devenait significatif. Avec une vision optimiste, le temps de travail hebdo sera au minimum de 40h15 (38h30 + 1h45). Une explication tente de justifier l'injustifiable, tout dépassement donnerait lieu à une TEA. Ce n'est absolument pas la philosophie de l'accord Syntec qui vise à préserver la compétitivité des entreprises. Payer les TEA (3h30) dès la première heure reviendrait à payer cette heure à 350%.

■ Les TEA sont commandées par l'employeur soit ponctuellement soit au début d'un projet. Dans ce dernier cas on forfaitise la réalisation du projet. Pourquoi pas demain un contrat de mission, une vieille lune du Syntec ?

■ Le décompte du temps de travail s'effectue en jours. Il n'est plus question comme l'écrivait R. DUDON dans sa présentation d'un contrôle des horaires individuels. "*La mixité des deux modes de RTT : réduction en jours et horaire de 38h30, entraînerait la nécessité d'un contrôle des horaires individuels malgré un décompte en jours*".

■ Dorénavant un travail exceptionnel le dimanche ou la nuit sera l'équivalent d'un jour de travail en semaine, puisqu'il donnera lieu à TEA.

■ Pour faire passer la pilule, en 2000, le nombre de jours travaillés sera de 217. Un gain de 5 jours non retranchés de ce décompte les jours d'ancienneté non conventionnels. C'est peu au vu des nouvelles contraintes que nous supporterons

Le projet du Syntec comme le projet de la direction vide de son contenu la réduction du temps de travail. Elle organise le contournement de la loi notamment sur le contrôle horaire.

En tant qu'organisation syndicale, nous avons demandé l'annulation au tribunal de l'accord Syntec. Les dispositions de l'accord concernant les cadres ne sont toujours pas étendues. Tous les salariés bénéficient d'une réduction de leur temps de travail à 35 heures par semaine et commencent à prendre goût aux bienfaits de journées moins chargées, moins stressantes.

Si l'accord Syntec était en parfaite symbiose avec la loi, les juges auraient rendu leur jugement sans attendre et l'accord serait déjà étendu.

Nous avons maintes fois rappelé à la direction qu'un des critères de la compétitivité c'était la performance sociale. L'autisme de cette direction fait qu'elle ne comprendra la situation que quand les effets de la démobilitation des salariés aura un effet sur ses comptes. Cet effet est toujours différé. Il n'y a pas urgence de ramener le temps de travail de 35 heures à 40 heures15 au minimum. Conservons notre calme ou alors donnons nous les moyens comme les cadres de Boeing se les sont donnés par une grève illimitée.