

## **Passage de tous les Ingénieurs et Cadres au Forfait en Jours, est-ce vraiment la meilleure des options possibles ?**

Dans le cadre des négociations des accords passerelles la direction souhaite basculer l'ensemble des Ingénieurs et Cadres (I&C) au Forfait en Jours (et pourquoi pas certains OATAM). Les Organisations Syndicales sont opposées à cette mesure et vous expliquent pour quelles raisons.

### **Tout d'abord qu'est-ce qu'un Forfait en Jours (FJ) :**

Instauré par la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, le dispositif du forfait en jours permet à l'employeur de rémunérer le salarié en FJ sur la base d'un nombre de jours travaillés annuellement, sans référence à un temps de travail quotidien ou hebdomadaire. La durée du travail n'est donc plus décomptée en heures sur la semaine, mais en jours travaillés dans l'année, et donc les dispositions relatives aux heures supplémentaires ne sont plus applicables.



⇒ **Bonjour les 35 heures.....Adieu les 35 heures !!**

### **Historique de l'application de ce forfait à Meylan :**

La mise en place des FJ pour l'ensemble des Ingénieurs et Cadres a toujours été une volonté de nos différentes directions. Aujourd'hui le rachat de notre entreprise par FRAMATOME est une aubaine pour notre direction pour mettre en œuvre ce souhait.

En effet chez FRAMATOME SAS la grande majorité des I&C sont au forfait en jours. De ce fait dans le cadre des accords passerelles, l'objectif de nos directions est d'appliquer le FJ à l'ensemble des I&C de Grenoble.

Sur ce sujet les OS ont toujours été très pragmatiques et nous abordons cette thématique sur deux volets :

- La partie légale
- La perte VS le gain pour les salariés.



### Que dit la législation sur le Forfait en jours :

Le FJ doit uniquement concerner (Code du travail, art. L. 3121-58) :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Ces notions sont reprises à l'identique dans la nouvelle convention de la métallurgie.

On comprend aisément que ce système peut tout à fait convenir à un commercial qui se déplace de client en client et qui organise ses journées en totale autonomie. Mais qu'en est-il de l'ingénieur qui travaille en équipe, du formateur contraint de par son métier dans des horaires de travail, du chef d'équipe dont la présence doit nécessairement s'harmoniser avec les heures de son équipe ?

N'en déplaise au DRH d'IC qui ne voyait aucun problème à avoir au FJ un I&C chef d'équipe posté (c.-à-d. contraint de par les missions de son poste à respecter des horaires précis), mais les OS n'ont toujours pas compris comment cette mise en place « automatique » pouvait être en conformité avec la législation.

Nous comprenons que du côté FRAMATOME SAS ce système a été mis en place de façon transverse sans se poser les questions individuellement ou par catégorie car cela aurait représenté très certainement un travail « considérable ».

Cependant et comme indiquait la RH FRAMATOME M&A (Mergers and Acquisitions) « nous ne pouvons pas aller contre la loi ». De plus personne ne pourra faire comme s'il(elle) ne savait pas : pour rappel la France a été sanctionnée à de multiples reprises par le CEDS (Comité européen des droits sociaux) pour son insuffisance à protéger efficacement les salariés au Forfait en jours contre une durée du temps de travail excessive. QVT, obligation pour l'employeur de protéger la santé physique et mentale des travailleurs, etc.

De ce fait, et parce que c'est le minimum légal, la direction souhaite laisser le « Choix » aux salariés avec la signature d'un avenant leur permettant de choisir entre basculer au Forfait en Jours ou rester au Forfait heures.

- ⇒ Le Salarié aurait-il vraiment le choix ?
- ⇒ Quelles conséquences pour les salariés qui souhaiteraient rester au Forfait Heures ?

Aucune réponse n'a été donnée par la direction sur ces questions.



### Que gagneront (ou perdront) les salariés soumis au FJ ?

Lors des « Lab. sociaux » la direction indiquait qu'elle ne voyait pas les pertes pour les salariés lors d'un passage au Forfait en Jours, et jouait sur « l'égo » des salariés : « Certains I&C ne comprennent pas pourquoi ils ne sont pas au Forfait en Jours ».

Et depuis la direction n'a cessé de nous vanter la « non incidence » de ce passage pour les salariés P2.

Cependant nombre de mesures protectrices sur la santé des salariés sont écartées pour les salariés en FJ, puisque l'employeur échappe aux règles relatives à :

- La durée légale hebdomadaire du travail de 35 heures;
- La durée quotidienne maximale de travail de 10 heures;
- La durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures, et la durée moyenne hebdomadaire maximale calculée sur 12 semaines de 44 heures.

Il ne reste plus que les dispositions relatives au repos quotidien (11 heures consécutives minimum) et au repos hebdomadaire (24 heures consécutives minimum).

De plus cela veut également dire :

- Perte des heures supplémentaires : dans le cadre d'un projet, lorsque vous aurez la pression pour sortir des documents, mener à bout les qualifications en temps et en heure, faire face à une surcharge de travail, vous ne pourrez plus anticiper et faire valoir avec vos hiérarchies vos heures supplémentaires.
- Perte des heures de compensations ([cf. communiqué 173 de la direction](#)) : lorsque vous vous déplacerez pour voir un sous-traitant dans la Loire et l'Ardèche et que vous effectuerez (déplacement compris) 11h de travail voir plus dans la journée, vous ne pourrez là aussi plus prétendre à rattraper ses heures.
- Perte de la possibilité de prendre la « demi-compensée », bien qu'en toute théorie nous pourrions croire être plus libres en étant au FJ, les OS estiment que notre « culture d'entreprise » (construite en partie par maints communiqués de « Rappels des règles » diffusés d façon répétitive par la direction) ne permettent pas de croire en cette flexibilité.

Alors pour compenser l'ensemble de ces pertes, la direction parle de mise en place d'éléments incitatifs... mais pour le moment les OS n'ont vu aucune proposition ...