

## Le temps de travail en forfait-jours :

Le forfait en jours (régime de gestion du temps de travail unique en Europe) est un régime dans lequel le temps de travail est compté en nombre de jours travaillés par an, plutôt qu'en heures par semaine, mois ou année. Il concerne une grande majorité des salarié·e·s ingénieur·e·s et cadres de la Métallurgie. Sous couvert d'autonomie, le patronat a dévoyé une aspiration des salariés en s'affranchissant du paiement complet de toutes les heures supplémentaires réellement effectuées.

Les salarié·e·s concerné·e·s sont (Article L3121-43 du code du travail) :

- 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 leurs sont confiées.

## Conditions de mise en place du forfait-jours :

Le passage d'un salarié au régime du forfait-jours impose **deux conditions cumulatives** :

- Un accord collectif d'entreprise ou de branche valablement signé avant la conclusion d'une convention individuelle de forfait.
- Un avenant au contrat de travail ou une convention de forfait écrite signée par le salarié. En l'absence d'accord collectif valable et/ou de convention individuelle, le forfait-jours n'est pas valable.

L'accord collectif pour être valable doit prévoir :

- Les catégories de salariés éligibles au forfait-jours.
  - Le nombre de jours travaillés sur l'année.
  - Les clauses d'encadrement afin de garantir un contrôle de la charge et de la durée de travail.
- Selon ces modalités, l'employeur et le salarié peuvent conclure une convention individuelle de forfait en jours sur l'année dans la limite de 218 jours (article L3121-64 du Code du travail). Si le salarié accepte de renoncer à des jours de repos, cette convention peut alors monter jusqu'à 235 jours.



## Ce que la direction souhaite changer de notre Accord AORTT ?

Selon elle : **Rien ! Pas grand-chose ! Pas de révolution ! Un simple exercice de cosmétique ! Un dépoussiérage ! ... Mais quand est-il vraiment ?**

- Le forfait-jour ne sera plus réservé aux cadres, demain des technicien·ne·s répondant aux critères d'éligibilités prévu par la loi pourront se voir proposer un passage au forfait-jour. (Bien entendu, plus de régime d'astreinte, plus d'heures supplémentaires)
- Le décompte qui majoritairement s'effectue aujourd'hui en journée pourra demain se faire par journée, par demi-journée, voir en heures dans certains cas (ex-grève, délégation.....)
- Le temps de travail qui s'apprécie du lundi au vendredi actuellement dans notre accord, **pourrait voir le retour du samedi** comme jour de travail ! Rappelez-vous la direction en 2018/2019 avait voulu généraliser le travail du samedi, la CGT avait pu, grâce aux salariés qui s'étaient mobilisés contre, faire reculer la direction qui avait mis son projet au frigo. La direction semble ICI vouloir nous resservir son plat froid.
- Autre grosse régression est la perte de la garantie conventionnelle sur les 10 heures max par jour et 44 heures max hebdomadaire. On revient à la seule disposition légale sur les 11 heures consécutives de repos entre 2 journées de travail.
- Proposition d'arrêt du versement des 0,25% car modulation des RTT pour arriver au 218 jours ou 214 (selon l'ancienneté) au réel.

**Ces exemples de recul montrent que contrairement à ce qu'annonce la direction l'enjeu est grand et que sous couvert d'une meilleure lisibilité de notre accord, des droits sont remis en cause.**

A ce stade la CGT a indiqué qu'elle ne validera pas un texte qui serai moins disant que l'existant.

**Prochaine réunion le 27 juin 2023**

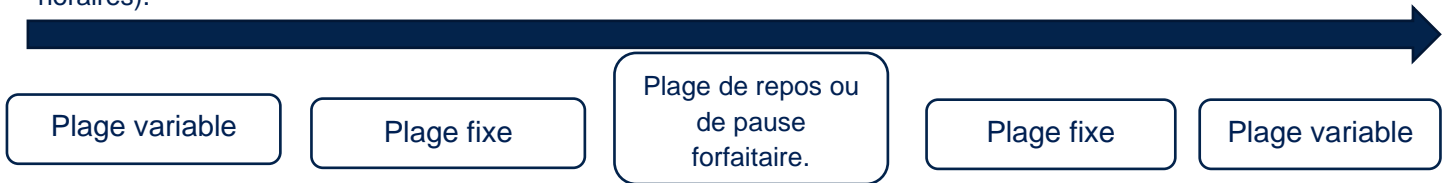
UN GUIDE COMPLET CGT SUR LES FORFAITS JOURS EST DISPONIBLE ICI :

<https://syndicoop.fr/kiosque/wp-content/uploads/sites/25/2020/12/20201221-Guide-Forfait-jours-VWEB.pdf>



# Révision accord AORTT : LES HORAIRES VARIABLES

Horaires individualisés, horaires variables ou flexibles, équipe 0, (tous ces termes désignant la même chose), et ils concernent 1800 salariés dans l'entreprise. La plupart du temps, ils comprennent une plage fixe (où la présence du salarié est obligatoire) et des plages mobiles (plages durant lesquelles les salariés sont libres de choisir leurs horaires).



À ST, la durée de travail hebdomadaire moyenne est de 38,50h par semaine ou 37,50h compte-tenu des 6 jours de repos (RTT, CSUP....)


Les horaires individualisés, permettant un report d'heures d'une semaine à une autre sans que ces heures ne soient considérées comme des heures supplémentaires, ce mécanisme est au choix exclusif du salarié.

Un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, un accord de branche, peut prévoir les limites et les modalités du report d'heures d'une semaine à une autre. (art. L 121-51 du code du travail).

A défaut d'accord collectif, les limites et les modalités du report d'heures sont déterminées par décret. L'article R 3121-30 prévoit le report d'heures d'une semaine à l'autre ne peut excéder 3 heures et le cumul des reports ne peut avoir pour effet de porter le total des heures reportées à plus de 10.

Dans l'accord AORTT de 2000 de ST Microelectronics, aucunes dispositions ne prévoient ces limites, ce sont donc les dispositions de l'article R3121-30 qui cadre cette dérogation au principe des heures supplémentaires.

Le principe des horaires individualisés fait qu'il peut y avoir un report d'heures d'une semaine à une autre. Ce report ne donne pas lieu au paiement d'heures supplémentaire : Les heures de travail effectuées au cours d'une même semaine au-delà de la durée hebdomadaire légale ou conventionnelle ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires, pourvu qu'elles résultent d'un libre choix du salarié.

Aujourd'hui que prévoit notre accord AORTT 2000	Ce qu'envisage la direction	Conséquences
<b>Auto déclaratif des horaires</b>	Badgeages obligatoires pour toutes et tous	Moins de souplesse, plus de contrainte
<b>Les plages fixes sont fixées par les sites locaux.</b>	Que les plages fixes soient définies dans l'accord cadre national, de façon similaire pour tous les sites.	Plages obligatoires de présences qui vont dans certains cas être avancé (exemple : 9h au lieu de 9h30) ou rallongé le soir départ repoussé à 16h30 au lieu de 16h par exemple (les plages fixes ne sont pas encore déterminées).
<b>Les plages variables.</b>	Définies de façon identiques au niveau national pour tous les sites.	Pour le CGT, ces plages doivent être comprise en entre 7h et 18h max.
<b>Pauses, divers pratiques entre les sites, soit forfaitaire, ou auto déclaratif...</b>	Possibilité de badger cette pause au réel ou à défaut Mise en place d'une déclaration automatique de la pause repas de façon forfaitaire (1h) lorsqu'il n'y a pas de badgeage.	Changement de pratique.
<b>Heures supplémentaires.</b>	Définir des heures qui déclencheront des heures supplémentaires de façon automatique, avant et après les plages variables. 	Détournement du paiement déclenchements des heures supplémentaires. Contraire aux dispositions légales d'ordre public sur les heures supplémentaires. L3121-41 et D3121-25 du Code du Travail.

La CGT constate que d'une simple « révision » « mise en conformité » ne devant engendrer aucun changement majeur, les discussions laissent présager des modifications de pratiques importantes et contraignantes pour cette population.

**Prochaine réunion le 26 juin 2023. La vigilance est de mise !**