



9 novembre 2004

Compte rendu de la réunion du lundi 8 novembre 2004 sur le suivi et la mesure du temps de travail

La dernière réunion entre la DRH et les organisations syndicales sur le sujet avait eu lieu le 23 septembre. Entre temps, le président avait demandé une entrevue avec les délégués syndicaux centraux (DSC) pour recueillir l'avis des organisations syndicales sur le bilan de l'expérimentation et la suite à envisager par rapport aux orientations de la direction.

La direction a attendu la veille de la réunion (en fait, le vendredi 5 novembre au milieu de l'après-midi !) pour communiquer aux organisations syndicales son projet d'accord.

Les DSC présents sont d'abord revenus sur l'appréciation qu'ils avaient eue de la réunion avec le président. Ensuite, et très vite, « **le forfait jours annualisé** », que la direction voudrait imposer à une grande partie du personnel, a engendré une levée de boucliers généralisée.

« **Nous ne sommes pas demandeurs !** » est la réponse qui résume le plus la position des organisations syndicales. Ceux qui ont une réponse plus nuancée font remarquer qu'il n'y a même pas de « compensation financière » !

En ce qui nous concerne, nous avons réaffirmé notre ferme opposition au forfait jours, demandé une réelle prise en compte du temps de travail effectif et surtout des missions (sujet pratiquement évacué du projet d'accord !).

Personne n'est entré dans la discussion de l'accord, point par point.

Pour notre part, nous avons tout de même fait remarquer que l'ensemble du projet (forfait jours annualisé pour une partie du personnel, horaire variable annualisé pour l'autre partie) constituait **une régression sociale** et frisait **la provocation** (forfait jours pouvant recouvrir une durée de travail de 65h / semaine, temps de présence déconnecté du temps de travail effectif, temps de pose n'étant plus considérés comme du temps de travail effectif, problème des missions n'étant évoqué ... qu'à la dernière demi-page !).

En rappelant, à juste titre, que le forfait jours est antinomique avec la notion d'horaires, la direction campe obstinément sur 2 notions : temps de présence déconnecté du temps de travail effectif ; mise en place du forfait jours.

Elle veut nous imposer la logique : forfait jours / horaire variable annualisé.

Elle veut nous imposer une alternative dont nous ne sommes pas demandeurs.

Elle veut mettre dans la balance, d'un côté la discussion sur les missions et de l'autre, l'acceptation du forfait jours.

Le discours de la direction consiste à répéter invariablement : « *nous voulons nous mettre en conformité avec la loi ; nous voulons envisager des compromis.* »

Mais pour qu'il y ait compromis, encore faut-il qu'il y ait demande de part et d'autre.

La direction n'a pas besoin de nous imposer le forfait jours pour se mettre en conformité avec la loi, ... à moins qu'elle veuille utiliser toutes **les possibilités dérogatoires** que lui offre la loi Aubry par rapport au code du travail.

A la question : « *qu'envisagez-vous s'il n'y a pas d'accord ?* », la direction répond : « *nous ne l'avons pas envisagé ; nous continuons à pousser sur la voie d'un compromis.* »

Elle demande aux organisations syndicales qui ne se placeraient pas sur la voie d'un compromis, de le lui faire savoir, par courrier argumenté.

En guise de conclusion, nous avons fait la remarque suivante :

Aujourd'hui, certains de nos collègues sont amenés, d'un point de vue pratique, à dépasser les horaires pour boucler leur travail en temps et en heure, rédiger des rapports chez eux le week-end, etc..

Mais si demain « le forfait jours » est mis en place, ce sera toute autre chose :

ce sera **le retour du travail à la tâche**, ce sera un changement qualitatif dans les relations de travail.

Ça, nous n'en voulons pas ! Personne n'en veut !