

**Serez-vous un salarié intégré ou
désintégré ?****Une déclinaison de la loi d'août 2008 déréglementant le temps de travail**

En août 2008, dans le « paquet cadeau » d'une loi sur la démocratie sociale, passait dans un silence syndical et politique étonnant une loi déréglementant profondément le temps de travail au nom du « travailler plus pour gagner plus » et de la flexibilité.

Cette loi instituait :

- **Pour l'ensemble des salariés**, de nouvelles possibilités de déroger à la durée légale du temps, avec une grande facilitation de l'utilisation d'heures supplémentaires (nouvel abaissement de son coût, augmentation des contingents, suppression de l'information et de l'autorisation de l'inspection du travail pour le recours aux heures supplémentaires).
- **Pour les salariés « autonomes »** (définition assez vague ciblant tous les salariés – et pas seulement les cadres - ayant une autonomie de gestion de leur emploi du temps), une déréglementation encore plus profonde de la durée du travail :
 - Suppression de la référence à une durée horaire et même hebdomadaire du travail, la seule limite étant un nombre de jours annuels,
 - Nombre de jours annuels négociés par accord collectif, pouvant aller jusqu'à 218 dans le forfait, avec possibilité de dépasser fortement le forfait moyennant une majoration déterminée là encore par accord collectif, mais pouvant se limiter à 10%. Le nombre de jours effectivement travaillés peut ainsi monter à 235 voire 282 jours sous réserve d'accords d'entreprise (soit tous les jours de l'année au travail sauf les dimanches, 4 semaines de congé et 7 samedis !).

Pour ces salariés « autonomes », la loi ne garantit donc plus ni les 35h, ni même les 39h, 40h, 48h, pas plus que la 5^{ème} semaine, et même les samedis.

Sarkozy avait donc réussi l'exploit de remettre en cause les acquis de plus d'un siècle de lutte sociale en matière de temps de travail ... et au passage de fragiliser l'ensemble du droit du travail en remettant en cause un principe fondamental stipulant qu'un accord collectif ne peut être plus défavorable que la loi.

Le forfait jour déjà en place à ERDF :

A ERDF, la direction est passée en force en s'appuyant sur la signature de la CFE-CGC, FO et la CFTC, malgré l'opposition de la CGT et de la CFDT.

Après quelques semaines, le retour d'expérience des salariés est majoritairement négatif.

Pourquoi décliner cette loi à EDF ?

EDF prétend « répondre aux attentes des cadres ». Or, la loi n'a pas été faite à la demande des salariés et de leurs représentants, mais du Medef. De même, le projet d'avenant est demandé par la Direction seule.

Contrairement à ce qu'elle prétend, **rien n'oblige à signer un accord collectif permettant la mise en place d'un « forfait jour »** ... mais sans accord, pas de forfait jour, et donc pas de flexibilité à outrance du temps de travail des cadres : EDF devra alors payer les heures supplémentaires de ses cadres, ou partager le temps de travail.

Petit rappel de la situation actuelle : **aujourd'hui, 95% des cadres d'EDF déclarent faire des journées de plus de 8H ... et même de plus de 10h pour 53% d'entre eux !**¹

Devant un tel constat, la seule réaction saine d'une entreprise soucieuse de la santé de ses salariés serait d'embaucher, pour faire en sorte que la charge de travail soit compatible avec des horaires « normaux ».

Une telle démarche serait cohérente avec des valeurs prônées par l'entreprise de promotion de l'égalité hommes/femmes (qui nécessite des horaires compatibles avec une vie familiale) et de partage du temps de travail (à une époque où tant de personnes subissent le chômage).

Mais non, l'entreprise prétend résoudre ce problème de surcharge massive en instaurant le forfait jour ... et vient ensuite nous raconter que ce forfait jour sera une opportunité pour les salariés. Difficile à croire, non ?

Elle enrobe cela dans des pseudo avancées sur les conditions de travail, au travers de mesures n'ayant rien à voir avec le forfait jour et n'apportant rien de réellement nouveau : développement de téléconférences / audioréunions / visioconférences pour réduire le CO2, formations sur la gestion du temps et l'organisation personnelle, télétravail quelques jours par an ...

Elle met en avant également des améliorations du projet d'avenant par rapport à la loi, et indique que dans tous les cas, les cadres comme les hautes maîtrises auront le choix de refuser le forfait jour et de rester « cadres intégrés ». Mais derrière ces belles paroles se cachent des risques bien réels.

Les prétendues « avancées » du projet d'avenant par rapport à la loi ... qui sont bien des reculs par rapport à la situation existante :

- Un forfait annuel de « seulement » 200 jours, soit un nombre de jours équivalent au nombre de jours actuel pour un salarié à temps plein (équivalent à 35h dans le système actuel)... mais pour combien d'heures ?
- La possibilité de dépasser le forfait dans la limite de 232 jours annuels, moyennant rémunération : majoration de 25% pour les 10 premiers jours de dépassement – pris sans autorisation hiérarchique, et de 50% pour les suivants ... rappelons que le statut prévoit une majoration de 50% minimum pour les heures supplémentaires (qui devraient normalement s'appliquer également aux cadres).
- Une durée de travail hebdomadaire limitée à 50h ... mais sans préciser les contrôles prévus.
- La possibilité de travailler pour 10% de son temps en télétravail : une telle mesure n'exige en rien un forfait jour et comporte le risque de ne pas séparer vie professionnelle et vie privée, de ne jamais avoir l'esprit libre.

¹ enquête « temps de travail des cadres à EDF SA en 2008 »

Un salarié traité comme un prestataire indépendant :

Tout d'abord, le forfait jour remet en cause fondamentalement la nature de notre contrat de travail : le cadre autonome ne doit plus du temps à une entreprise, mais un résultat, défini par des objectifs « négociés » (sic), et bien sûr individuels avec sa hiérarchie. Comme un sous-traitant ! En cas de non-atteinte des objectifs, tout est à craindre (pas d'avancement, une quasi-obligation d'heures supplémentaires...), d'autant plus que les moyens peuvent ne pas suivre (informatique défaillante, support inexistant..).

On note déjà que le débat a été placé sous le signe du rapport de force individuel : c'est à la maille des départements que la propagande commence, avec des réunions « d'information » où l'agent sera aux prises avec sa hiérarchie directe.

Le forfait jour revient à une négation de tout collectif de travail, puisque seule compte l'atteinte d'objectifs individuels. Cette casse des équipes ne peut que nuire à la qualité et à l'efficacité du travail.

Et pour le salarié, **l'exemple de France Télécom montre à quoi mène une telle individualisation, et une telle pression sur les résultats. Le cadre qui ne parvient pas à atteindre ses objectifs sera poussé à travailler sans fin au péril de sa santé.**

Une remise en cause profonde de la réduction du temps de travail :

Les salariés en forfait jour ont la possibilité de travailler entre 183 et 200 jours, mais pas moins. Cela signifie donc que les salariés à temps partiel (en-deçà d'un équivalent 32h), seront obligatoirement « intégrés », ce qui laisse craindre des pressions pour repasser à temps plein.

Par ailleurs, ceux qui auront choisi un forfait de 183 jours (équivalent des 32h) ne bénéficieront plus de la prime ARTT, ce qui signifie la fin de l'accord 32h collectif.

La logique n'est donc plus d'encourager le partage du temps travail, mais au contraire de décourager le temps partiel et d'inciter aux dépassements horaires par le paiement de jours majorés.

Flexibilité et non souplesse :

La Direction nous présente le forfait jour comme une opportunité pour le cadre de gérer son temps avec beaucoup de souplesse, de partir à 15h s'il a une contrainte par exemple. Dans le système actuel, rien n'empêche de poser des heures en cas de contrainte et de le récupérer en théorie.

Avec le forfait jour, certes, « sur papier », on pourra travailler 2h par jour. Mais en réalité, les cadres seront soumis aux mêmes contraintes qu'avant – réunions, travail en équipe, dossiers à traiter. Et si l'accord prévoit une limite de 50h maximum par semaine et non de 35 (éventuellement moyennée sur un mois), c'est bien que ce qui nous attend est plutôt un dépassement horaire que des journées allégées ! C'est bien pour cela que le forfait jour est fait !

Un « volontariat » qui risque fort d'être fictif :

Le projet d'avenant prévoit, comme la loi l'y oblige, que le forfait jour se fera sur la base du « volontariat » : tout salarié aura la possibilité de rester cadre (ou maîtrise) intégré. Mais bien entendu, cela revient à basculer sur l'agent la renégociation de son cadre de travail à chaque entretien annuel. On imagine bien en effet que les départements eux-mêmes seront tenus à des objectifs : JL Mathias a déjà annoncé qu'il souhaite que 80% des cadres soient autonomes.

A la R&D, la Direction nous indique qu'il paraît naturel (*sic*) que tous les postes de chercheurs soient étiquetés « autonomes ». Un salarié muté sur un poste étiqueté « autonome » aurait la possibilité de rester au statut « intégré »... En théorie peut-être, bien que rien de tel n'apparaisse dans le projet d'avenant. Mais en pratique, un candidat « intégré » aura-t-il vraiment les mêmes chances qu'un autre pour un poste « autonome » ? C'est bien peu probable.

Plus généralement, tout le discours des directions tend à dissuader les cadres de rester « intégrés » : « ils devront respecter à la lettre les horaires de référence, en cas de dépassement, même d'une demi-heure, ils devront avoir l'accord de la hiérarchie », « ils ne pourront pas bénéficier du télétravail », « ils n'auront même pas de carte VPN pour travailler à distance... ».

Tout laisse craindre une forme de discrimination, et donc par là-même une discrimination des salariés à temps partiel (contraints de rester intégrés).

Un projet qui va à l'encontre d'objectifs collectifs en favorisant :

- Une augmentation du chômage,
- Une aggravation de la situation des systèmes sociaux (par l'augmentation du chômage, mais également par la défiscalisation des heures supplémentaires et des jours supplémentaires au delà d'un certain seuil),
- Un recul de l'égalité homme/femme.

Ce projet d'avenant est une remise en cause fondamentale de notre contrat de travail.

Nous avons tout à y perdre. Et nous avons les moyens de le refuser.

Alors faisons-le !

Nous voulons un partage du travail, pas du « travailler plus pour gagner plus ».

Sur certains sites comme à la R&D, une consultation des salariés est organisée.

Participons-y massivement.

Fédération des Syndicats Solidaires Unitaires et Démocratiques de l'Énergie
144 Bd de la Villette, 75019 PARIS. Tél : 06.67.58.79.50 – 06.83.55.10.47,
<http://www.sudenergie.com>, yann.cochin@edf.fr