

HEURE D'INFORMATION SYNDICALE

Mesure du temps de travail & forfait-jour



Bienvenue

à cette heure d'information
syndicale sur le temps de travail
& le forfait-jour !

Pourquoi cette heure d'info ?

- Enregistrement de la séance pour partager avec tous les collègues ONERA
- Vos questions écrites (anonymes) seront discutées à la fin de la présentation

Obligation légale de décompte du temps de travail (pas le forfait-jour !)

Accord ONERA en fin de négociation

Accord qui va modifier significativement les conditions de travail pour tou·tes.



CGT-ONERA

Le fil d'Ariane CGT pour tous les personnels de l'ONERA

<https://onera.reference-syndicale.fr/>

Présentation des intervenant·es

- Agathe Le Berder, Secrétaire Générale Adjointe UGICT**
- Edith Biechlé, Secrétaire Générale UFICT*
- Alain Dervieux, Secrétaire National UFICT*

- Bernard Tanguy, DSC*** CGT-ONERA
- Arnaud Ristori, DSC*** adjoint CGT-ONERA

* Union Fédérale Métallurgie des Ingénieurs, Cadres et Techniciens

** Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (tous métiers)

*** Délégué Syndical Central

Au programme

- Un sondage
- Une présentation sur le forfait-jour
- Des informations sur la négociation en cours
- Des échanges

The background features a complex, abstract pattern of wavy, layered lines. The colors range from light pink to a deeper, more saturated pink, with white highlights that create a sense of depth and movement. The lines flow horizontally across the frame, with some areas appearing more densely packed than others, giving the overall effect a fluid, organic quality.

SONDAGE

Combien d'heures travaillez-vous par semaine ?

- 39 h
- 41 h
- 44 h ou plus
- je ne sais pas

Estimez-vous que votre charge de travail est parfois “déraisonnable” ?

- oui
- non
- je ne sais pas

Quelle évolution de votre temps de travail souhaitez-vous :

- travailler + pour gagner + ?
- travailler - pour gagner autant ?
- travailler - pour gagner - ?



LA CGT

&

LE TEMPS DE TRAVAIL

Plus de 120 ans de luttes pour la réduction du temps de travail



QU'EST-CE QUE LE FORFAIT-JOUR ?

- 7 dates
- 5 repères
juridiques
- 7 chiffres

Qu'est-ce que le forfait-jour ?

En 7 dates

~1~


Les mobilisations des années 1990

Heures supplémentaires des cadres : l'Inspection du travail passe à l'offensive

Un décret de 1992, signé... Martine Aubry précisait que les horaires des cadres doivent être comptabilisés. Depuis l'« affaire Thomson », l'an dernier, l'Inspection du travail multiplie les contrôles.

 Lire plus tard

 Commenter

 Partager

Emploi et travail

10

Par **Dominique Seux**

Publié le 2 oct. 2007 à 11h01





Délit de travail dissimulé chez Thomson-RCM. L'ex-PDG a été condamné hier, pour 45 000 heures impayées.

par [Marie-Joëlle Gros](#) et [Hervé NATHAN](#)

publié le 22 juin 1999 à 23h09

POUR LE DÉCOMPTE HORAIRE

De l'inédit dans l'histoire du syndicalisme

brtt

Mardi 12 octobre, les cadres étaient dans la rue pour une "vraie réduction de leur temps de travail, avec décompte horaire". Le président de la commission sociale de l'Assemblée nationale admet que du travail reste à faire sur les dispositions relatives aux cadres dans la loi sur les trente-cinq heures.

La journée du 12 octobre a produit de l'inédit dans l'histoire du syndicalisme. Pour la première fois, l'Ugict-CGT, la CGC et la CFTC ont coorganisé une manifestation pour défendre la situation des cadres dans le projet de loi sur les trente-cinq heures. Un millier de cadres ont répondu présents à un appel lancé vendredi dernier. Cette mobilisation a prolongé les actions qui se mènent dans les entreprises depuis quelques années et qui montrent que ces catégories sont les plus sensibilisées et les plus actives sur les revendications de réduction du temps de travail. La couverture médiatique du rassemblement devant le « monument aux pendules » de la gare Saint-Lazare et de la manifestation jusqu'à la Madeleine, en direction de l'Assemblée nationale, a été importante. La presse écrite, les radios et les télévisions se sont

mobilisées, à la hauteur du caractère nouveau de l'événement. Les trois confédérations ont constitué une délégation commune qui a été reçue par la commission sociale de l'Assemblée, représentée par son président, Jean Le Garrec, et les députés socialistes Terrier et Rome. Elles ont d'une seule voix vivement dénoncé le fait que, dans sa rédaction actuelle, le projet constitue une régression sociale pour les cadres, facilement extensible à des millions d'autres salariés. En effet, la suppression de toute notion de durée horaire accompagnant la disposition sur les forfaits en jours conduirait à une augmentation des heures supplémentaires gratuites sous lesquelles les cadres croulent déjà. Elle permettrait aux directions d'entreprise, non pas de créer des emplois, mais d'en supprimer en reportant de nouvelles charges de travail sur les cadres. Et, par extension, sur tous les sa-

liariés qui n'aurait pas à comptabiliser la durée de leur journée, au motif que leurs horaires ne sont pas « prédéterminés ». Cette disposition est très grave : les cadres représentent directement plus de deux millions de salariés en France. L'ensemble des travailleurs concernés par le texte actuel est évalué à six millions (techniciens de maintenance, agents de maîtrise, commerciaux, ouvriers itinérants...). Les trois confédérations ont demandé que le texte soit amendé pour rétablir des références de durée horaire pour tous les cadres. Une manière simple de le faire est d'encadrer les forfaits en jours par une durée maximale annuelle exprimée en heures : 1 600 heures plus un contingent annuel d'heures supplémentaires pour les cadres, que la CGT et la CGC revendiquent à des niveaux proches (130 et 200). Les maximums horaires journaliers et hebdomadaires doi-

Les cadres et responsables syndicaux intéressés par ce réseau sont invités à contacter Maria Bertran, coordinatrice du projet, au secrétariat d'Eurocadres.
• Tél. : +32.2.234.56.48
• Fax : +32.2.230.75.66
• E-mail : « maria.bertran @eurocadres.org »

vent aussi être rétablis pour les cadres, au même niveau que pour l'ensemble des salariés. Elles ont toutes les trois déclaré que l'amendement adopté par la commission sociale visant à encadrer les contrats de forfait en jours par une négociation collective ne suffisait pas à répondre à leur préoccupation fondamentale. En effet, si la nouvelle loi consacrait la suppression des références horaires existantes et reconnues par la jurisprudence, les syndicats seront en position d'infériorité pour négocier. De plus, ils seront soumis au chantage patronal consistant à troquer une réduction du temps de travail pour les uns et un alourdissement des charges pour les autres. La question de savoir quel est l'intérêt politique pour les élus et le gouvernement de pénaliser des millions de salariés est restée sans réponse. Le président de la commission sociale et les députés présents ont conclu la rencontre en disant que leur intention est de faire profiter de la réduction du temps de travail les cadres aussi, que la balle est dans leur camp et qu'ils ont encore à travailler au texte. La pression est donc à poursuivre. La mobilisation et les interventions auprès des députés et du patronat peuvent porter leurs fruits. ■

RTT - DEUXIÈME LOI - ACTUALITÉ

Appel unitaire CGT/CFE-CGC pour une manifestation nationale unitaire

Pour une véritable réduction du temps de travail de l'encadrement et des salariés itinérants avec décompte et limites horaires.

Les ingénieurs, cadres, techniciens, agents de maîtrise et les salariés itinérants aspirent à une véritable réduction de leur temps de travail, pour créer des emplois dans le sociale et disposer de plus de temps pour leur vie personnelle. Ils attendent que la loi sur les trente-cinq heures, actuellement en débat au Parlement, prenne des dispositions qui permettent de bonnes négociations d'entreprise.

Dans son état actuel, le texte de loi instaure un forfait en jours sans durée ni limites horaires légales pour les cadres, les salariés itinérants et tous les salariés dont les horaires sont qualifiés de « non prédéterminés ». Selon les chiffres annoncés au Parlement, 40% des salariés du secteur privé seraient non seulement exclus de toute RTT, mais verraient leur plafond horaire annuel porté à 2 821 heures (217 jours de 13 heures), soit 75% de plus que les 1 600 heures annuelles prévues dans la loi.

Déjà, les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise subissent les heures supplémentaires gratuites et les surcharges de travail liées aux restructurations et aux suppressions d'emplois. Si les journées de travail n'ont plus de limites légales, la porte est ouverte à un nouvel alourdissement des missions et des objectifs, voire même au remodelage des contrats de travail salariés en « contrats à la mission ».

Ce serait le travail à la tâche étendu aux fonctions intellectuelles !

Avec le texte de loi en l'état, les risques concernent toutes les situations d'entreprises :

• la où les négociations sur les trente-cinq heures n'ont pas eu lieu, les directions peuvent opposer diverses catégories de personnel en proposant trente-cinq heures pour les uns, un forfait en jours sans références horaires pour les autres ;

• à la où des accords ont été conclus sur des bases horaires, les directions peuvent les dénoncer pour introduire des forfaits sans références horaires au nom de la « concurrence »

• les nombreuses actions revendicatives déjà menées ont porté « le temps de travail des cadres » sur le devant de la scène. L'exigence que les salariés de l'encadrement bénéficient d'une réduction de la durée de leur travail, tant pour leur vie personnelle que pour l'emploi, a trouvé un écho jusque dans les débats parlementaires. De nombreux groupes se sont engagés à déposer des amendements en seconde lecture. Il faut donc sans attendre passer sur leur contenu, afin que :

• chacune des formes de réduction du temps de travail applicable aux cadres, y compris les forfaits en jours, respecte le principe fondamental du décompte horaire, en faisant ouverte la délimitation des modalités à la négociation conventionnelle ;

• chacune des formes de réduction du temps de travail respecte des limitations légales de durée journalière, hebdomadaire et annuelle ;

• dans toutes les situations de forfait, la loi confirme la jurisprudence selon laquelle les heures supplémentaires intégrées dans la durée du forfait soient aussi intégrées dans le salaire ;

• dans les dispositions relatives aux cadres, la loi n'introduise pas des notions non reconnues dans les conventions collectives de « salariés itinérants » et « salariés à horaires non prédéterminés ». La loi doit se référer à l'accord interprofessionnel de 1983.

Dans ce but, les deux confédérations appellent

le mercredi 24 novembre 1999

à une journée d'actions avec arrêts de travail et manifestation nationale à Paris

- 12 heures : rassemblement place Saint-Michel
- 13 heures : cortège vers l'Assemblée nationale.

Elles vous appellent à vous mobiliser en y participant très nombreux. Des délégations seront reçues à l'Assemblée nationale et au ministère du Travail.



~2~

La Loi Aubry II de 2000

Une alliée inattendue...



« L'amendement propose de réintroduire la limitation de quarante-huit heures par semaine dans ce texte car il est absolument inadmissible que les cadres ne bénéficient pas de la limitation qui vaut pour les non-cadres. »

~3~

Première condamnation
de la France par le
CEDS en 2001

~4~

Extension du
forfait-jour aux
non-cadres en 2005

~5~

Chutes d'accords en
série en 2011

~6~

La loi Travail de 2016
vient au secours
des employeurs

~7~

Le rapport Laurent de 2016
veut étendre le forfait-jour
dans la fonction publique

Qu'est-ce que le forfait-jour ?

En 5 points
juridiques

~1~

Un décompte en jours
et non en heures

~2~

Un double
accord

Comment ?

Accord sur le forfait-jour

Accord de branche

et/ou

Accord d'entreprise

Condition n°1

Convention individuelle de
forfait-jour

Condition n°2

~3~

Une catégorie
précise de salarié·es

Cadres

Statut
cadre

Autonomie

Pas
d'horaires
collectifs

Autres

Pas de critère
de catégorie

Autonomie

Durée du
travail qui ne
peut être
prédéterminée

Pour l'Ugict

Autonomie réelle
Pas d'horaires
prédéterminés

Pas de
contraintes liées
à l'horaire
collectif d'une
équipe

~4~

Un cadre assez flou

- “Charge de travail raisonnable”
- “Bonne répartition du travail dans le temps”
- “Droit à la déconnexion”

~5~

Des failles béantes

- Ni durées maximales (10h, 48h, 44h)
- Ni durée légale (35h)



*La directive UE
de 1993 codifiée
en 2003*

	Jour
0h	
9h →	Travail
19h →	
24h	

La **durée**
quotidienne
maximale est de 10h

	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5	Jour 6	Jour 7
0h							
	Travail	Travail	Travail	Travail	Travail		
24h							
<p>La durée hebdomadaire maximale absolue est de 48h</p>							

Sem 1	Sem 2	Sem 3	Sem 4	Sem 5	Sem 6	Sem 7	Sem 8	Sem 9	Sem 10	Sem 11	Sem 12
La durée hebdomadaire maximale moyenne est de 44h sur 12 semaines											

	Jour 1	Jour 2
0h		
	Travail	Travail
24h		

Le **repos quotidien** entre deux journées de travail doit être d'une durée de 11h minimum

	Jour 1	Jour 2	Jour 3	Jour 4	Jour 5	Jour 6	Jour 7
0h							
		Travail			Travail		
	Travail		Travail	Travail			
24h							
<p>Le repos hebdomadaire de 24h doit être d'une durée de 35h minimum (24h+11h)</p>							

Nos droits au forfait-jour

- Repos
- Santé
- Déconnexion
- Suivi régulier de la charge de travail
- Rémunération en rapport avec ses responsabilités

Qu'est-ce que le forfait-jour ?

En 7 chiffres

~1~

15 %

~2~

48 %

~3~

20 %

~4~

44 heures 30

~5~

13 %

~6~

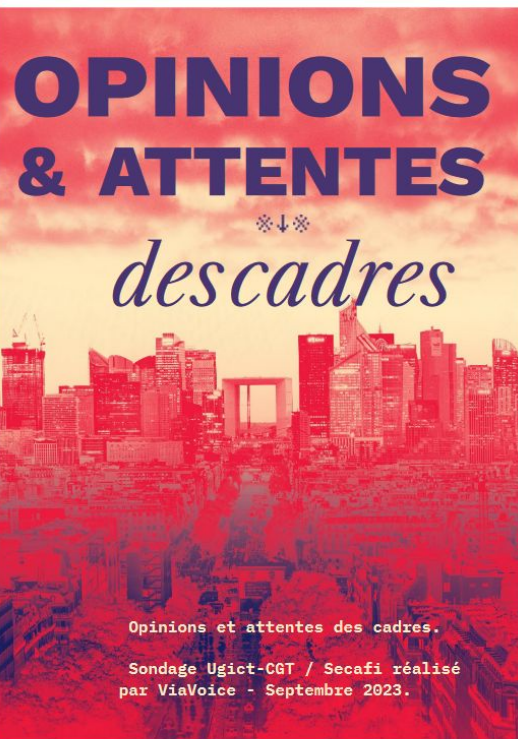
200 h

~7~

300 000

*QUELLES
PERSPECTIVES
POUR LE TEMPS
DE TRAVAIL DES
INGÉS, CADRES
ET TECHS ?*





ugictgt.fr

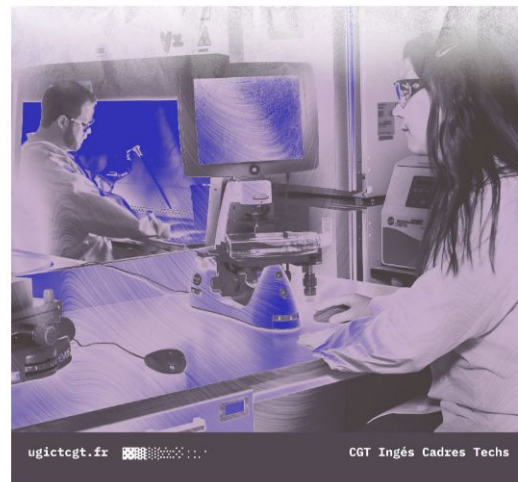


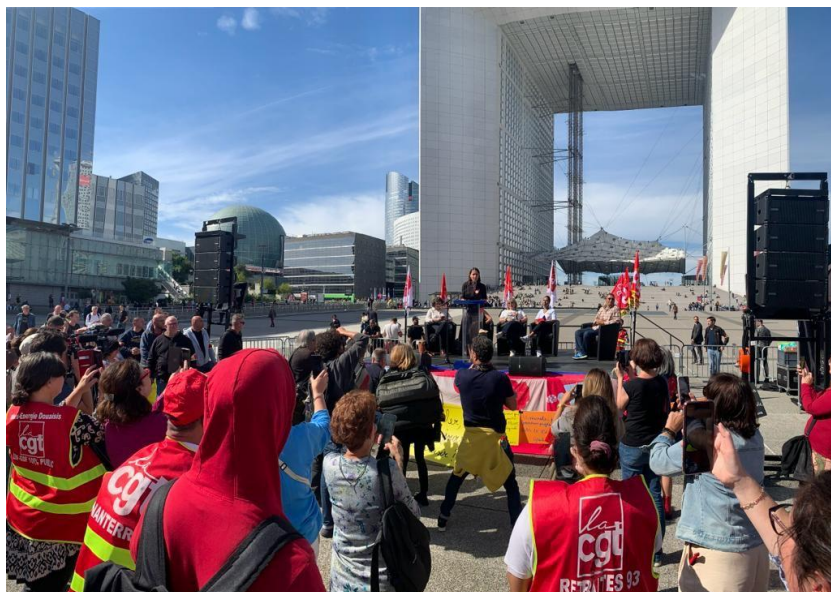
CGT Ingés Cadres Techs

OPINIONS & ATTENTES

des technicien-nnes et professions intermédiaires

• dossier de presse •





Nos revendications CGT

- Semaine de 4 jours
- 182 jours
- Décompte du temps de travail
- Respect des durées maximales
- Liberté et autonomie
- Rémunération des heures travaillées en lien avec la qualification

Nan mais t'es cadre,
tu ne vas pas commencer
à compter tes heures...

20:04

**TU AS DÉJÀ
LA CHANCE D'ÊTRE
AUTONOME**



**Travailler moins,
vivre mieux,
c'est possible**



retrouvez toutes nos propositions sur : ugictcgt.fr/reduction-temps-travail



Ah désolé, mais il n'y a pas
le choix : on est en rush, donc
là tu peux considérer que...

22:17

**TU ES CADRE
AU FORFAIT
JOUR-NUIT**



**Travailler moins,
vivre mieux,
c'est possible**



retrouvez toutes nos propositions sur : ugictcgt.fr/reduction-temps-travail



***LA NÉGOCIATION
ACTUELLE SUR LE
DECOMPTE A
L'ONERA***

La négociation ONERA en cours

2 régimes de travail <-> deux contrats de travail différents, avec **en commun** :

- une mesure du temps de travail
- la possibilité de travailler 10h par jour sans préavis, 12h avec dérogation
- télétravail, missions et formations : décompté forfaitairement 7h48/jour

RH : votre contrat actuel (39h/semaine), modulation possible d'une semaine à l'autre (obligation légale depuis 2000). Pas d'heures perdues !

Mini 6h/jour 🙄 Possibilité de récupérer (6 jours/an) 👍

FJ : (non obligatoire) ⇨ avenant au contrat de travail. Décompte en ½ jour !
Plus de référence horaire ; pas de récupération possible en jour ; prime de 5% réversible. Possibilité de travailler 13h par jour (seule obligation : 11h de repos).
Pas de vraie contrainte horaire (rappel max OMS=55h/sem)-rien si travail de nuit

La négociation ONERA en cours

Le constat de la CGT \implies RH : sans contrainte 6h mini = LPP (avec récup)
 \implies Forfait-jour = DANGER

- **Opposition des personnels** entre eux (déjà le cas avec le télétravail)
- **Risque de dérive horaire** très fort (carnet de commande record)
- (FJ) **Travail à la tâche** (max 13h/jour) / Contrat 39h/sem. (RH)
- **Prime 5% = 2h sup.** \implies **travailler plus** sans augmenter les effectifs ?
impact sur les AI ? En plus ou en moins ?
érosion comme pour la semaine de Noël ?
- **Aucune précision** dans le projet d'accord sur les **modalités d'application** (forfait ½ jour ?) et du décompte (**1 badgeuse en plus de SCAO ? où ?...**)

La négociation ONERA en cours

Les propositions de la CGT

RH pour tous ⇒ Contrainte **6h mini/jour à retirer** du projet
Modalités d'application à négocier

FJ ⇒ Non obligatoire,
Dangereux
Demande préalable : mise en place d'une mesure du temps de travail
(Courrier commun CGT/CFE-CGC du 16/2/2022)

La CGT n'en veut pas (cf présentation)
A mettre éventuellement dans un accord séparé

*TEMPS D'ÉCHANGES :
A VOS REMARQUES ET
QUESTIONS DANS LA
PARTIE Q/R*



CGT-ONERA

Le fil d'Ariane CGT pour tous les personnels de l'ONERA

<https://onera.reference-syndicale.fr/>

Nos actualités syndicales

- Nouvelle convention collective et **classification des emplois**
⇒ **Tract CGT-ONERA du 26 octobre 2023**
- Salaires ⇒ **demandes CGT : rattrapage 2021 à 2023 (attractivité)**
- Déménagement **projet PRISME**: aide financière du personnel
⇒ Demande CGT-ONERA d'un **accord spécifique**
- Prévention et **réparation des RPS** (risques psychosociaux)
⇒ Demande CGT-ONERA de la **révision de l'accord spécifique**
- 8 mars 2024 : lutte contre les inégalités professionnelles
⇒ Demande CGT-ONERA de **correctifs sur salarié.e.s à temps partiel**

Rejoignez la Cgt !



**Merci
à toutes et tous**

