

Des idées reçues à la réalité des temps

PARTICIPANTS

JEAN-LUC MOLINS,
SECRÉTAIRE NATIONAL
DE L'UGICT-CGT

FRÉDÉRIC LERAI,
DIRECTEUR DE L'IRE
(INSTITUT DE RECHERCHES
ÉCONOMIQUES ET SOCIALES)

VALÉRIE GONÇALVES,
NÉGOCIATRICE CGT SUR
LES FORFAITS JOURS À EDF

MARIE-NOËLLE LEKOUARA,
DELEGUÉE SYNDICALE
CENTRALE CGT ALTRAN
CHRISTINE LABBE,
"OPTIONS".

C'est un paradoxe : alors que le chômage atteint des niveaux records, la durée habituelle de travail tend à augmenter, bien au-delà de la durée légale. N'est-ce pas le moment de reposer la question de la réduction du temps de travail? Quels en sont les enjeux?

– **Options :** Référendum sur le retour aux 39 heures chez Smart France, non-remise en cause de la durée légale mais avec des accords collectifs qui primeraient sur la loi... la période est marquée par de nouvelles attaques contre les 35 heures. Comment les interpréter?

– **Jean-Luc Molins :** Il faut les resituer dans le cadre de la campagne que mène le Medef contre les 35 heures. Cette campagne se déploie dans quatre directions : l'essor du temps partiel et des horaires atypiques ; l'extension du travail dominical ; le développement et la banalisation des heures supplémentaires non payées, dont la dernière enquête Viavoice-Ugict a montré qu'elles touchaient 41 % des professions techniques. A cela il faut ajouter la place prise par les forfaits jours : selon une récente étude de la Dares, ils concernent désormais 47 % des cadres. Parce qu'ils sont sans référence horaire et permettent de ne pas payer les heures supplémentaires, ces forfaits jours intéressent logiquement les employeurs.

Concernant Smart France, les résultats du référendum montrent que le déficit d'organisation des cadres offre au patronat la possibilité de diviser le salariat. L'Ugict-Cgt n'a cessé de dire : le syndicalisme spécifique est un outil de rassemblement du salariat puisqu'on part de la réalité de l'exercice professionnel des salariés et, en l'occurrence, les cadres ne sont pas dans la même configuration que les salariés d'exécution.

– **Frédéric Lerais :** Il y a bien un caractère idéologique à ces attaques. Le temps de travail et sa perception n'ont pas, dans d'autres pays, de caractère aussi conflictuel : les 35 heures, accusées à tort d'avoir miné la compétitivité française, n'ont jamais été acceptées par le Medef et cette opposition laisse des traces durables. Pourquoi peut-on parler de positionnement idéologique? Depuis 2003, plusieurs dispositifs ont défilé les 35 heures et permettent d'aller structurellement au-delà de la durée légale hebdomadaire, à tel point que la durée habituelle de travail s'établit aujourd'hui à 39,5 heures. On peut par exemple citer l'augmentation du contingent annuel d'heures supplémen-

taires, passé de 130 à 180 heures en 2003, puis à 220 heures en 2008. Date à laquelle, en outre, la loi a permis aux entreprises de négocier des accords dérogatoires. On aboutit ainsi à une situation paradoxale : si la durée du travail a plutôt diminué dans un certain nombre de pays, via notamment le développement des temps partiels, la France de son côté a plutôt connu, à partir de 2005, une hausse de sa durée du travail. C'est d'autant plus paradoxal que la durée du travail aurait pu servir d'amortisseur à la crise et permettre de limiter encore plus les effets sur l'emploi de la baisse de l'activité économique. Finalement, ce qui est recherché, c'est moins une augmentation du temps de travail que la baisse du salaire horaire et la recherche de nouvelles « souplesses » en matière d'organisation du travail.

– **Valérie Gonçalves :** A Edf, la négociation sur un avenant à l'accord de 1999 sur l'organisation du travail et le temps de travail s'est achevée cet été. Elle trouve son origine dans un rapport de la Cour des comptes de 2013 affirmant que les agents d'Edf ne travaillaient que 32 heures. Mais un diagnostic sur les conditions objectives de travail des cadres a montré que c'était faux. Notamment sur le nombre réel d'heures travaillées : 9,5 heures par jour en moyenne, voire 10 heures pour certains cadres, notamment du commerce. A cela, ajoutons l'importance des temps de déplacement ou du travail à la maison, lié à l'essor du travail numérique mais aussi à la pression sur les délais de réponse. Pour « rémunérer » ces heures supplémentaires, l'accord de 1999 avait prévu l'octroi de jours de disponibilité dans une limite de quinze jours par an. Alors que les heures supplémentaires annuelles sont de 300 heures – ce qui correspond à 37,5 jours – la moyenne attribuée est seulement de 7 jours. Avec le nouvel avenant, ce dispositif serait supprimé. Et pour « régler » le problème, il s'en tient uniquement à l'introduction des forfaits jours pour les cadres : 30 000 – soit la moitié des agents d'Edf – sont concernés.

– **Marie-Noëlle Lekouara :** Sur 9 400 salariés de la société Altran France, 1 000 sont aux 35 heures et, parmi les cadres, environ 350 sont au forfait

PHOTOS: NICOLAS MARQUES / KR IMAGES PRESSE



LA COUR D'APPEL DE TOULOUSE A CONDAMNÉ ALTRAN À VERSER 630 000 EUROS EN RAPPEL DE SALAIRES À VINGT ET UN INGÉNIEURS POUR NON RESPECT DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE.

en jours. L'écrasante majorité du personnel a un autre régime : un forfait hebdomadaire à 35 heures associé à une limite maximale de dépassement de 10 %. Dit autrement, les salariés peuvent effectuer jusqu'à 38,5 heures dans la semaine ; au-delà, les heures supplémentaires sont théoriquement payées. Dans la convention collective Syntec qui nous régit, ce forfait peut être mis en place dès lors que le salaire des personnels concernés se situe au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. Or ce n'est pas le cas chez Altran, où les jeunes diplômés en particulier acceptent au départ des salaires très bas pour trouver un premier travail, dans le cadre de contrats de travail illicites.

C'est ce qu'a montré un récent appel de la cour d'appel de Toulouse qui a condamné Altran à verser 630 000 euros en rappel de salaires à vingt et un ingénieurs pour non-respect des dispositions de la convention collective. Dans la mesure où leur salaire était inférieur au plafond de la Sécurité sociale, leur contrat devenait illicite : les heures effectuées entre 35 et 38,5 heures ont donc été considérées comme des heures supplémentaires qu'il faut rémunérer. Ce jugement a eu un retentissement considérable sur des salariés qui, jusque alors, ne comptaient pas leurs heures. La Cgt a proposé de relancer une procédure : 450 salariés ont déposé un dossier depuis janvier dernier auprès des conseils de prud'hommes. Potentiellement, ils sont plus de 5 000 salariés à pouvoir espérer obtenir le paiement de leurs heures supplémentaires.

– **Options :** La réalité décrite est celle d'une durée du travail supérieure à la durée légale. Par rapport aux années 2000, quels nouveaux enjeux se posent aujourd'hui? Comment y répondre?

– **Valérie Gonçalves :** Edf est confronté à d'importants enjeux industriels, notamment dans le domaine de la grande maintenance des centrales nucléaires : nous pensons que l'accord de 1999 permet d'y répondre, dès lors que sont posées les questions d'organisation du travail avec la possibilité donnée aux salariés de s'exprimer sur

leur travail. Lors de la négociation, nous n'avons pas voulu nous laisser enfermer dans une stricte mise en œuvre du forfait jours, pour resituer les débats dans un contexte plus large abordant plusieurs grands sujets : l'organisation du travail avec un système de décompte des heures supplémentaires, un droit à la déconnexion, une négociation sur le travail à distance et les temps de déplacements... Nous avions deux impératifs : une réponse syndicale la plus unie possible et l'expression des salariés, en organisant une consultation auprès du personnel. Les premières tendances montrent une mobilisation importante du personnel, un rejet massif de l'avenant proposé par la direction, et l'aspiration à une ouverture de négociation, comme le propose la Cgt, sur la charge de travail, la rémunération des heures supplémentaires et le travail à distance. L'avenant sera ouvert à signature au mois d'octobre : la Cgt ne le signera pas.

– **Jean-Luc Molins :** Historiquement, la bataille sur le temps de travail est la plus dure à mener. Dans la manière de compter les heures, il y a une spécificité française par rapport aux autres pays européens notamment, et la France est régulièrement rappelée à l'ordre. C'est le cas pour les astreintes : en 2014, le Comité européen des droits sociaux a ainsi estimé que l'assimilation de ces périodes sans travail effectif à du temps de repos, établie dans le code du travail, n'était pas conforme à la Charte sociale européenne. Quant aux cadres en forfait jours, une étude de la Dares établit à 46,6 heures leur durée de travail hebdomadaire moyenne. Publié en mai dernier, le sondage Viavoice/Ugict a par ailleurs mis en évidence une durée de 44,6 heures pour les cadres, soit une demi-heure de plus qu'une année plus tôt. Depuis un an, l'Ugict mène depuis une campagne sur un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail, entendu « toutes tâches comprises », celles qui, pour l'heure, échappent au décompte horaire.

De ce point de vue, le rapport Mettling sur « la transformation numérique et la vie au travail » ...

TABLE RONDE

Des idées reçues à la réalité des temps

À EDF, CE N'EST PAS UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL QUI EST EN JEU MAIS UNE AUGMENTATION DE SA DURÉE. CELA NE PEUT PAS ÊTRE UNE RÉPONSE À L'INTENSIFICATION DU TRAVAIL OBSERVÉE DEPUIS 1999.

... est intéressant. Comme membre de la mission, je peux témoigner de la rudesse des débats sur le temps de travail avec un texte consolidé au dernier moment. Une « fuite » dans *les Echos* a en effet annoncé que la mission allait préconiser des dérogations à la directive européenne sur le temps de travail, avec la volonté, notamment, d'étendre les forfaits jours à l'ensemble des salariés dits « du numérique ». Nous avons pu faire bouger les lignes : la mission ne demande plus de dérogations de ce type et, concernant les forfaits jours, elle rappelle ce que dit la Cour de cassation en matière d'autonomie réelle des salariés, d'obligation de repos quotidien et hebdomadaire et de protection de la santé.

– **Marie-Noëlle Lekouara :** Dans la mesure où le temps de travail est à la fois un enjeu individuel et collectif, reliant également donneurs d'ordres et sous-traitants, il faut que chacun prenne conscience des heures qu'il effectue : c'est l'une des responsabilités de l'organisation syndicale. Et pour cela, la comptabilisation du temps de travail est cruciale. Si nous avons pu aller au tribunal pour demander le paiement des heures supplémentaires, c'est parce que nous avons des arguments et des éléments de preuve. Mais les heures réellement effectuées n'apparaissent pas, faute de système déclaratif des heures de travail, jour après jour. Certes, un nouveau logiciel est en court de création mais les heures y sont saisies « par défaut » avec un horaire théorique (35 heures) et un horaire planifié (38,5 heures) sans que les salariés puissent intervenir. Il faut aussi insister sur la place des femmes. Elles représentent 25% des ingénieurs et font elles aussi des heures supplémentaires non rémunérées. En cas de grossesse, la convention collective leur permet de réduire leur temps de travail de vingt minutes par jour : aucune n'y prétend, la pression est trop forte.

– **Frédéric Lerais :** Je ne crois pas que les 35 heures, comme durée légale du travail, seront remises en cause. Elles correspondent avant tout au seuil de déclenchement des heures supplémentaires. Leur volume peut être plus ou moins important selon leur niveau de contingentement et leur coût pour les employeurs. La loi avait prévu une forme de souplesse en matière d'annualisation du



Valérie Gonçalves

temps de travail et de décompte des heures. Il faut rappeler que le dispositif reposait sur trois piliers : une baisse de la durée du travail, des allègements de cotisations sociales employeurs et des accords de modération salariale. Ce sont ces trois éléments conjugués qui permettaient de parvenir à un équilibre avec des effets significatifs sur l'emploi : plusieurs études ont montré que 350 000 emplois ont été créés jusqu'en 2002. C'est ce que conclut de nouveau la récente commission d'enquête parlementaire sur l'impact des 35 heures. Que se passe-t-il aujourd'hui ? On peut constater que ces allègements de cotisations sociales ne sont plus déterminés par la durée du travail. Les entreprises qui ont pu en bénéficier remettent en cause les contreparties en termes de durée du travail, de salaire ou d'emploi, affaiblissant l'équilibre qui était alors recherché.

– **Options :** Avec un taux de chômage supérieur à 10% et 3,5 millions de chômeurs pour la seule catégorie A, n'est-ce pas au contraire le moment de reposer la question de la réduction du temps de travail ?

– **Frédéric Lerais :** Comme le montre l'exemple de Smart, la décision de certaines entreprises est paradoxale : elles cherchent à augmenter le temps de travail alors même que les carnets de commandes ne permettent pas d'embaucher. Cela est assez difficile à argumenter d'un point de vue macroéconomique, quand on constate la situation du marché du travail et celle du chômage de masse. Augmenter la durée du travail dans ce contexte est assez incompréhensible. La baisse de la durée est au contraire un des leviers pour créer de l'emploi, c'est une manière d'enrichir la croissance en emplois, comme l'ont montré les 35 heures. Sous le gouvernement Fillon, on a vu, en effet, que l'incitation à faire davantage d'heures supplémentaires a été contreproductive du point de vue de l'emploi. Ainsi, dans cette période de croissance « molle », le débat sur la baisse du temps de travail peut être ouvert, sous l'angle du choix de société, tout en tirant un cer-



Frédéric Lerais

DANS TOUS LES CAS, IL FAUDRA, POUR CRÉER DE L'EMPLOI, ARTICULER CETTE RÉVOLUTION NUMÉRIQUE À UNE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL.

tain nombre de leçons des expériences de réduction du temps de travail. Ainsi, baisser la durée du travail d'une heure n'a pas beaucoup d'intérêt, comme l'a montré le passage aux 39 heures, car cela ne s'accompagne pas d'une modification profonde de l'organisation du travail. Or, aux cotés notamment des conditions de travail, c'est l'un des enjeux majeurs associé à la réduction du temps de travail.

– **Marie-Noëlle Lekouara :** Chez Altran aussi, la bataille sur la durée du travail est extrêmement difficile. Comme technicienne, j'ai commencé à travailler 42,5 heures par semaine : nous avons fait des débrayages et des mobilisations importantes pour obtenir une réduction de notre temps de travail, et nous avons réussi à l'abaisser jusqu'à 38,5 heures. Mais à partir du passage cadre, en 2002, et même avec les lois Aubry, mon temps de travail a augmenté. Il faut aussi ajouter que, dans d'autres entreprises, les salariés d'exécution ont obtenu moins de jours de Rtt que les autres catégories de salariés, car leurs temps d'habillage et de déshabillage ont été décomptés. La Cgt doit continuer à revendiquer une réduction du temps de travail à la fois pour des raisons économiques et sociales, la productivité française le permet.

– **Valérie Gonçalves :** Dans l'avenant proposé par la direction, ce n'est pas une réduction du temps de travail qui est en jeu mais une augmentation de sa durée. Cela ne peut pas être une réponse à l'intensification du travail observée depuis 1999, à l'enjeu de la lutte contre le chômage et l'apport, dans ce combat, d'une entreprise comme Edf, et à l'aspiration à mieux concilier vie professionnelle et vie privée. Lors de nos rencontres avec les salariés, nous avons observé une tendance : le refus des forfaits jours par les jeunes embauchés qui ont connu des conditions très dégradées ailleurs mais aussi, comparativement aux hommes, par les femmes, essentiellement pour des raisons d'équilibre des différents temps de la vie. L'Ufict mines-énergie a d'ailleurs lancé un appel des femmes cadres en ce sens. La proposition de la direction d'accorder l'équivalent de 4,6% d'augmentation en cas d'acceptation des forfaits jours n'y a rien changé. Quant à l'emploi, le sujet a été très peu abordé, sauf pour refuser des engagements forts en la matière, au prétexte des embauches passées. Mais la réalité, là encore, est tout autre : à périmètre constant, il manque 4 500 emplois en 2013 par rapport à 1999.

– **Jean-Luc Molins :** Cela confirme les résultats des différents sondages Viavoice/



Jean-Luc Molins



Marie-Noëlle Lekouara

Ugict-Cgt, notamment l'aspiration à mieux concilier vies professionnelle et privée qui arrive en tête chez les cadres (60%), mais aussi chez les professions techniques. On a bien un problème majeur de ce point de vue qui s'accroît avec l'utilisation des outils numériques.

La position de l'Ugict-Cgt est de revendiquer une négociation obligatoire d'un droit à la déconnexion de manière à encadrer l'utilisation de ces outils, avec un contrôle des institutions représentatives du personnel. A l'occasion des prochaines Rencontres d'Options, le 21 octobre prochain, nous allons rendre publiques des propositions concrètes dans quatre directions. D'abord en matière d'emploi, de temps de travail et de formation, la garantie de l'emploi dans la révolution numérique exigeant une réduction du temps de travail et un investissement dans la formation. Deuxièmement : la prise en compte de cette révolution dans la nécessaire mise en place d'un nouveau statut du travail salarié et d'une définition étendue de l'entreprise. Le troisième chapitre porte sur le temps de travail, le droit à la santé et le management. Une question cruciale : une étude épidémiologique internationale publiée cet été a ainsi montré la proportionnalité entre les atteintes à la santé, en particulier le risque d'Avic, et la durée du temps de travail. Dernière direction enfin : la nécessité de garanties sur les libertés. A cela, il faut ajouter deux autres initiatives : la demande, de la part de l'Ugict, d'une campagne européenne sur la réduction du temps de travail lors de la prochaine assemblée générale d'Eurocadres ; le lancement, en octobre, de la campagne confédérale sur la réduction du temps de travail. Il faut enfin insister sur les gains de productivité liés à l'essor du numérique. Un récent rapport a établi deux scénarios : leur utilisation pour supprimer des emplois, en particulier intermédiaires, 3 millions d'ici 2025 ; un investissement important en formation et reconversion professionnelle pour au contraire stabiliser le nombre d'emplois. Mais, dans tous les cas, il faudra, pour créer de l'emploi, articuler cette révolution numérique à une réduction du temps de travail.