

Charge de Travail : Vers la fin d'un tabou ?

Suite à une demande de l'Inspection du Travail concernant le personnel non posté, l'entreprise devait mettre en place des relevés individuels horaires "permettant le décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective" (article L3171-2 du Code du Travail).

Or, le système actuel (GTA) ne permet pas de déclarer les horaires de travail réellement effectués par les salariés. Michelin a donc décidé d'ouvrir des négociations sur la Charge de Travail afin de se remettre en conformité avec la Loi.

Au premier jour des négociations, quelle n'a pas été notre surprise d'apprendre que la Direction de l'entreprise souhaitait limiter le périmètre aux seuls cadres autonomes, oubliant ainsi le reste du personnel. Sud a très fortement insisté pour ne pas laisser de côté les agents, collaborateurs et cadres non-autonomes !

La Direction a finalement proposé la possibilité, pour le personnel en horaire 2x4 non posté, d'enregistrer eux-mêmes, directement dans l'application GTA, les heures travaillées au-delà du forfait. Les heures déclarées en plus seront soumises à validation du manager (les refus seront tracés). Une fois validées, ces heures seront soit récupérées (JDR), soit payées en Heures Supplémentaires, soit mises au CET en fin d'année.

Sud constate ici une réelle avancée pour lutter contre des dérives connues de tous, mais passées sous silence depuis trop longtemps. Dès que cette mesure sera applicable, nous invitons l'ensemble des salariés à déclarer leurs Heures Sup ! N'hésitez pas. Il faut faire prendre conscience à nos hauts dirigeants de la réalité du terrain !

La dernière réunion de négociation a eu lieu le 18 février dernier. Au terme de cette réunion, la Direction a proposé un accord, pour les Cadres autonomes, incluant :

- un entretien annuel spécifique entre le salarié et le manager sur la charge de travail,
- la possibilité pour les cadres de signaler, dans GTA, un problème de surcharge de travail ("case à cocher" une fois par mois),

- rappel des règles du Bib-Day :

- * lundi matin est réservé au management des équipes et libéré de toute réunion,
- * aucune réunion planifiée avant 9h00 et se terminant au plus tard à 19h00,
- * pause méridienne d'une heure minimum prévue pour le déjeuner.

- plusieurs dispositifs de vigilance qui entraîneront, en cas d'alertes multiples, un entretien entre le cadre et son N+1, voire son N+2 et SP :

- * respect du repos journalier,
- * respect du repos hebdomadaire,
- * amplitude journalière,
- * connexions tardives au réseau (soir et week-end).

A titre d'exemple, l'amplitude journalière de présence sur site sera mesurée par différence entre le dernier badgeage du soir et le premier badgeage du matin. En conséquence, il faudra bientôt badger non seulement à l'entrée des sites, mais aussi à la sortie, et ce quelles que soient l'heure ou la catégorie de personnel.

Pour Sud, les mesures proposées par l'entreprise ne vont pas assez loin. La Direction ayant catégoriquement refusé de définir ce qu'est la charge de travail, comment peut-elle se targuer, dans son projet d'accord, de "Maîtriser" cette charge ?

Il faut savoir que, cet accord étant catégoriel (réservé aux cadres autonomes), seules la CFE-CGC et la CFDT sont invitées à le signer. Pour autant, Sud a défendu vigoureusement l'ensemble des salariés tout au long des négociations. La problématique de la Charge de Travail n'est pas à prendre à la légère. Il faut que la Direction fasse beaucoup plus si elle veut réellement faire évoluer les mentalités. Le devoir d'exemplarité du management sera primordial ! Cet outil ne doit pas être utilisé pour mettre en cause les compétences ou l'organisation personnelle des salariés mais bien pour crever l'abcès et mettre sur la place publique les dérives constatées tous les jours dans nos services !

Mais au fait, c'est quoi un cadre "autonome" ?

D'après la définition officielle qui nous en est faite dans l'accord 35H (§2.13.2), "ce sont les cadres de l'entreprise, dont le rythme de travail ne peut pas épouser, en raison de la mission générale qui leur est confiée, celui de l'horaire collectif applicable dans le service qu'ils dirigent ou auquel ils sont affectés. En raison de l'autonomie nécessaire à leurs fonctions, la durée de leur temps de travail ne peut être prédéterminée. Ces cadres bénéficient, en application du présent accord, d'une réduction effective de leur durée du travail par la limitation à 212 du nombre de journées annuellement travaillées. Il sera proposé aux cadres autonomes, par avenant à leur contrat de travail, une convention individuelle de forfait en jours tenant compte de ce maximum annuel. Les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire sont applicables à cette catégorie de salariés."

Pour ceux qui ont des difficultés à comprendre les textes d'accord (et oui, ce n'est pas simple, tout le monde n'est pas juriste), un cadre autonome :

- a signé un contrat de travail en "forfait-jour" (par opposition au cadre "non-autonome" qui a un contrat en forfait horaire)
- doit travailler 212 jours + 1 journée de solidarité par an
- bénéficie d'un repos journalier de 11H minimum
- bénéficie d'un repos hebdomadaire de 35H minimum (24H + 11H)
- n'est pas soumis aux horaires de présence obligatoire.

Idées reçues...

Un cadre autonome doit travailler au moins 6H par jour !

C'est FAUX ! Pour cette catégorie, chaque journée commencée est une journée de travail entière. Un cadre peut très bien faire une journée de 3H, une autre de 8H, ou encore de 12H. Attention, la durée maximum légale de 13H par jour ne doit cependant pas être dépassée (Code du Travail).

Un cadre autonome peut poser des 1/2 JDR !

NON ! D'ailleurs, **il n'en a pas besoin** étant donné qu'il n'y a pas de durée de travail minimum à faire pour qu'une journée soit comptée comme travaillée (voir remarque précédente).

Un cadre autonome ne peut pas récupérer ses dimanches !

C'est FAUX ! Par exemple, un cadre autonome qui serait amené à effectuer un déplacement le dimanche, quelle que soit la durée de travail, doit le faire déclarer en journée travaillée par son manager. Un JDR lui sera alors crédité dans GTA. Attention à bien respecter le repos hebdomadaire lors des déplacements effectués sur le week-end !

Un cadre autonome ne peut pas refuser une "réunion plateau-repas" !

C'est FAUX ! Personne n'a le droit d'imposer de participer à une réunion sur le créneau du midi. Les salariés peuvent refuser ce type de réunion (voir règles du Bib-Day). Evidemment, pour les réunions Monde, il est parfois difficile de faire autrement et des concessions peuvent être faites.