

Le Courrier de l'Ufict

N°336 - Janvier 2016

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

Mesurons notre temps en 2016

Edito

Tout d'abord, tous mes vœux pour cette nouvelle année, et que 2016 soit synonyme de LIBERTE. En effet, sans revenir sur ces évènements dramatiques qui nous ont bouleversés en début et fin d'année 2015, nous devons continuer à vivre, et à vivre libres sans cet état d'urgence qui nous prive de notre droit d'expression en annulant les rassemblements et manifestations. Je ne peux pas penser à cette notion, sans bien sûr parler de nos camarades de Goodyear qui risquent de se voir privés de leur liberté pour avoir défendu l'emploi des salariés de leur entreprise.

Ainsi peut-on parler de justice lorsque ce gouvernement, dit de gauche, laisse des patrons voyous bafouer le code du travail en toute impunité et s'acharner sur les représentants du personnel alors qu'il n'y a même plus de plainte ! Cette décision est une fois de plus une provocation pour affaiblir et mettre à mal la CGT. Nous devons donc réagir ensemble et montrer encore plus qu'en 2015 que la FRATERNITE n'est pas un vain mot mais une notion fondamentale à la CGT et également pour la France. Je vous invite donc à signer massivement la pétition de soutien pour nos camarades de Goodyear et à répondre favorablement aux différentes actions qui vont être menées pour obtenir leur relâche et éviter ainsi toute jurisprudence ...

Malheureusement, ce combat ne sera pas le seul car nous devons faire preuve d'unité une fois de plus pour obtenir une convention collective nationale qui repré-

sentera une avancée si en plus de préserver nos acquis nous en gagnons des nouveaux. Nous devons profiter de cette occasion pour faire prendre en compte notre grille unique définissant le salaire du salarié sans diplôme à l'ingénieur et cadre supérieur, avec une hiérarchisation de 1 à 5 en partant d'une base à 1700€ bruts pour 35h. En effet, il est plus qu'urgent de casser le système actuel qui démotive tous les techniciens qui se voient bloqués une dizaine d'années dans leur coefficient car ils n'ont que 3 voire 4 coefficients pour une quarantaine d'années de travail à réaliser. Comment peut-on parler dans ce cas de reconnaissance, aussi bien pour les diplômés que pour valoriser l'expérience acquise ? Cette préoccupation concerne bien sur les ingénieurs et cadres qui voient également leur pouvoir d'achat diminuer à cause de l'absence d'augmentation qui a pour conséquence de tasser et diminuer la fourchette des rémunérations.

Pour finir, nous sommes de plus en plus nombreux à prendre conscience du besoin de se mobiliser pour laisser une terre propre à nos enfants, j'espère que nous serons autant à prendre conscience du besoin de se mobiliser pour qu'ils évoluent également dans un monde libre où il fait bon vivre.

Eric CORROYER
Membre de la CE de l'UFICT



Sommaire

Combien de jour de repos en 2016 pour le salarié signataire d'une convention de forfait en jours ?

Pages 2 et 3

Quand la CGT prend le CE dans un siège social

Page 4

Guide pratique de l'entretien d'évaluation pour ne pas le subir

Page 5

Résumé des publications UFICT 2015

Pages 6 et 7

Publicité

Page 8

Combien de jours de repos (RTT) en 2016 pour le salarié signataire d'une convention de forfait en jours ?

Cette question est souvent à l'ordre du jour lors des NOE (NAO). Chaque année, pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, le nombre de jours de repos « RTT » varie selon le calendrier et le nombre de jours fériés tombant en semaine. Dans la métallurgie, à défaut d'accord sur le temps de travail en vigueur dans l'entreprise, l'accord national de branche du 28 juillet 1998 (1) précise le nombre de jours à travailler dans l'année. Il est de 218 jours maximum. Les sociétés qui font signer à leurs salariés des conventions de forfaits annuels en jours, notamment des ingénieurs et cadres, doivent s'assurer que le nombre de jours fixés par l'accord collectif ne soit pas dépassé. C'est pourquoi il est accordé un nombre de jours de repos (RTT).

Rappel sur la mise en place des forfaits en jours

L'employeur ne peut mettre en place des forfaits jours sur l'année que si un accord collectif applicable à l'entreprise le prévoit, c'est-à-dire un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche (C. trav., art. L. 312139).

En cas d'existence d'un accord de branche et d'un accord d'entreprise, c'est ce dernier qui prévaut.

Calcul des RTT pour l'année 2016

Avant d'appliquer le calcul ci-après, assurez-vous qu'un **accord collectif d'entreprise**, voire d'établissement, ne prévoit pas de **disposition spécifique** par exemple : ajouter l'intégration de deux jours de fractionnement (Thales) ou de jours « flexibles » (IBM). Dans ce cas, si vous souhaitez que l'on vous aide à faire ce calcul, n'hésitez pas à nous solliciter à ufict@ftm-cgt.fr.

Méthode de calcul théorique du nombre de jours de repos : base de 5 jours travaillés par semaine pour un forfait de 218 jours.

Nombre de jours dans l'année : 2016 est une année bissextile : 366 jours	366
Moins le nombre de jours de repos hebdomadaires (52 We de 2 jours) + 1 jour le samedi le 31 décembre 2016	-105
Moins le nombre de jours de congés acquis dans une année	-25
Moins le nombre des 11 jours fériés tombant un jour ouvré en 2016 Détail des jours fériés Jour de l'an : vendredi 1er janvier 2016 Lundi de Pâques : lundi 28 mars 2016 Fête du travail : dimanche 1er mai 2016 Fête de la victoire 1945 : dimanche 8 mai 2016 Ascension : jeudi 5 mai 2016 Pentecôte : lundi 16 mai 2016 Fête Nationale : jeudi 14 juillet 2016 Assomption : Lundi 15 août 2016 Toussaint : mardi 1er novembre 2016 Fête de l'armistice : vendredi 11 novembre 2016 Jour de Noël : dimanche 25 décembre 2016	-8
Total	228
Moins le nombre de jours de travail selon le forfait	-218
Nombre de jours de repos	10
Journée de solidarité (suivant les accords) La journée de solidarité ne fait pas disparaître un jour férié dont notamment le lundi de Pentecôte qui a toujours été férié et qui est devenu chômé. Cette journée de solidarité diminue le nombre de jour de repos (L3133-10)	-1
Total de jour de repos	9

Suivi des jours travaillés ?

L'employeur est tenu d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

L'employeur doit tenir à la disposition de l'inspecteur du travail, pendant une durée de trois ans, le ou les documents existant dans l'entreprise ou l'établissement permettant de comptabiliser le nombre de jours de travail effectués par les salariés concernés par ces conventions de forfait.

Incidence des absences autres que congés ?

Les jours d'absence, par exemple journées pour événements familiaux conventionnels, ancienneté, maladie... doivent être pris en compte pour déterminer si le nombre de jours travaillés prévus par la convention de forfait est atteint. Ainsi, l'employeur doit réduire le nombre de jours devant être travaillés prévu par le forfait, en déduisant le nombre de jours d'absence. Par exemple, si un salarié soumis à un forfait annuel de 218 jours a un arrêt maladie de cinq jours ouvrés, son forfait annuel doit être réduit à 213 jours et il conserve ses jours de repos (RTT). De manière générale, toutes les absences indemnisées, les congés et les autorisations d'absence d'origine conventionnelle ainsi que les absences maladie non rémunérées doivent être déduits du nombre annuel de jours à travailler fixé dans le forfait.

Attention aux conséquences des absences sur l'organisation et la charge de travail

Selon l'article L.3121-48, les salariés en forfait-jours, si un accord le précise, ne bénéficient pas :

- de la durée quotidienne maximale de travail de **10 heures**

- de la durée hebdomadaire maximale de travail de **48** heures ;
- de la durée hebdomadaire maximale calculée sur **12** semaines (**44** ou **46** heures).

En revanche les dispositions relatives au repos quotidien (**11** heures minimum, article L.3131-1) et au repos hebdomadaire (**24** heures minimum, article L.3132-2) s'appliquent.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait définie en jours doit être reçu, chaque année, pour suivre au minimum un entretien avec son supérieur hiérarchique, durant lequel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester «raisonnables» et assurer une « bonne répartition », dans le temps de travail des intéressés. C'est-à-dire entre l'activité professionnelle, la vie personnelle et familiale.

A noter également, qu'il ne suffit pas que les dispositions conventionnelles soient conformes aux exigences posées par la jurisprudence : il faut aussi que l'employeur les applique. Si, par exemple les dispositions prévues pour le contrôle et le suivi de la charge de travail ne sont pas respectées (entretiens prévus, mécanisme de contrôle et de suivi régulier de l'amplitude et de la charge de travail, etc.), la convention individuelle de forfait est privée d'effet (Cas. soc.2 juillet 2014, n°13-11.940 ; Cas.soc.30 avril 2014, n°13-11.034). Le salarié peut alors prétendre au paiement d'heures supplémentaires.

Conseils

Souvent, le non-respect des mesures destinées à protéger la santé des salariés ne concerne pas un seul salarié isolément. Le problème est plus général et concerne l'organisation du travail dans l'entreprise. Il est alors utile de se regrouper et de faire appel à un représentant de la CGT. Pour mémoire, le comité d'entreprise doit être consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait et sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Nous recommandons d'annoter le document de contrôle des jours travaillés, de l'amplitude des journées et leurs raisons, de l'archiver dans un espace personnel (exemple les demandes adressées par la hiérarchie pour montrer qu'il ne peut pas ne pas être au courant de la charge excessive de travail). Cela permettra d'argumenter vos propos en cas de litige avec votre employeur.

Dépassement du forfait jours sur l'année

Il est possible de travailler au-delà du forfait dans la limite fixée par l'accord, ou à défaut d'accord ou de disposition spéciale, dans la limite de 235 jours (Art L3121-45 du Code du travail) avec des contreparties.

Le choix du salarié de renoncer à des jours de repos

Le salarié au forfait jours peut, s'il le souhaite, et en accord avec son employeur, renoncer à une partie de ses jours de repos. Le dépassement doit être encadré par un avenant



à la convention de forfait entre le salarié et l'employeur qui est conclu pour l'année de dépassement et qui peut être renouvelé chaque année. Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un salarié qui refuserait de travailler au-delà du nombre de jours prévus dans sa convention de forfait.

La rémunération afférente au dépassement

Les jours de travail effectués au-delà du forfait jours doivent être rémunérés au taux journalier des jours compris dans le forfait et majorés de 10% minimum (accord métallurgie). Cette majoration doit être prévue dans l'avenant à la convention de forfait. La convention ou l'accord collectif détermine notamment le montant de cette majoration ainsi que les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix.

(1) Accord du 28 juillet 1998 sur l'organisation du travail dans la métallurgie, modifié par avenant du 29 janvier 2000, article 19 abrogé (page 23 à 25) par l'accord du 1er juillet 2011, Extension 31-03-2000 / JO 01-04-2000 Signataires : CFE-CGC, CFTC, FO

Quand la CGT prend le CE dans un siège social

Interview de Jean-Charles BOUVET, délégué syndical central chez SKF FRANCE à Montigny-le-Bretonneux



Tu es Délégué Syndical Central SKF France et tu travailles au siège de l'entreprise à Montigny-le-Bretonneux, quel est ton métier ?

Je suis responsable de magasin. Je suis agent de maîtrise. Je suis entré en 1989, j'avais sous ma responsabilité 6 salariés, et je devais orga-

niser tout ce qui concerne les expéditions des pièces que nous fabriquons. SKF est une multinationale suédoise, leader mondial dans le domaine des roulements à billes. SKF compte 3 500 salariés en France sur une dizaine de sites, pour 40 000 salariés dans le monde. Désormais je n'ai plus d'activité professionnelle car le magasin a été transféré sur notre site de Saint-Cyr-sur-Loire. De plus, mes fonctions syndicales m'occupent à plein temps. Je suis à la CGT depuis 1991 et suis Conseiller Prud'Homal au Tribunal des Prud'Hommes de Rambouillet. Des désaccords avec mon ancien manager sur les méthodes de management m'ont amenés à m'investir fortement dans l'activité syndicale.

Vous avez récemment vécu des élections professionnelles au siège de SKF (350 salariés). Quels ont été les résultats ?

Les relations avec la direction ont toujours été difficiles. En 2012, l'abstention des salariés avait été organisée. Plusieurs candidats libres avaient été poussés à cette occasion. Depuis 2012, nous avons fait un travail de terrain important avec les salariés, particulièrement en ce qui concerne le PSE, il y a 2 ans. Ce PSE organisait un transfert de 5 départements de Montigny-le-Bretonneux vers Saint-Cyr-sur-Loire en Indre-et-Loire près de Tours. La CGT a été le seul syndicat qui s'est battu contre la direction en mobilisant le personnel et en contestant le PSE et l'accord majoritaire devant les tribunaux. Nous avons perdu tous les procès jusqu'à une victoire devant le Conseil d'Etat en octobre dernier lors duquel l'Etat a été condamné pour avoir homologué le PSE en 2013. Du coup, les salariés ne s'y sont pas trompés lorsqu'ils ont voté.

Lors des élections de novembre dernier, malgré l'implantation nouvelle de FO, nous avons obtenu 49% de représentativité, avec 22 voix au 3ème collège. C'était la première fois que nous présentions des candidats

dans ce collège. La CFDT ne présentait plus de liste. FO a obtenu 51%, mais du fait de leur absence au 1er collège, nous sommes en majorité absolue au Comité d'Etablissement (3 sur 5). Nous avons dès lors plusieurs nouveaux élus CE et DP qui se sont syndiqués : nous avons doublé nos effectifs syndicaux à cette occasion.

Maintenant que vous avez accru vos effectifs, quelle est votre stratégie syndicale ?

Nous continuons à travailler sur le terrain avec les salariés sur les sujets qui les concernent et pour tenir nos engagements de campagne. Nous défendons les intérêts individuels et collectifs des salariés. Néanmoins, nous avons un souci d'organisation pour intégrer et former ces nouveaux élus. Nous observons une forte progression de la CGT sur tous les sites du Groupe SKF en France depuis plusieurs mois. Mais nous avons des difficultés pour travailler ensemble. En effet, la distance géographique et le peu de moyens syndicaux n'aident pas à une bonne coordination.

De plus, le personnel du siège est composé quasi exclusivement d'Ingénieurs, Cadres et Techniciens. C'est très différent des autres sites qui sont des usines, avec une population syndicale beaucoup plus ouvrière. Nous rencontrons donc des difficultés pour faire converger nos revendications. C'était par exemple le cas l'an passé sur les NAO. Il faut en effet chercher à trouver des compromis entre les revendications des ouvriers, et celles des techniciens et des cadres. Ce n'est pas forcément évident. Pour ce faire, nous avons besoin d'une aide particulière de la fédération dans les mois qui viennent.

Vous avez récemment gagné un procès important contre la direction au Conseil d'Etat. Peux-tu nous expliquer ce qui vous a amené là ?

La direction a fait un PSE en 2013. Elle a obtenu un accord d'entreprise pour mettre en œuvre son PSE, qui a été avalisé par l'inspection du travail. Nous avons réuni les salariés et tenté de contrer, avec eux, le projet de la direction. Mais les autres syndicats du site ont signé l'accord ce qui le rendait valide. Nous avons alors contesté devant les tribunaux administratifs le bien fondé de cette validation des services de l'Etat. Nous avons perdu ces procès au Tribunal Administratif et en Cour Administrative d'Appel. Nous avons finalement gagné en Conseil d'Etat en octobre 2015. La direction avait commis un vice de procédure en ne consultant pas régulièrement le CHSCT. Cette victoire a montré aux salariés à quel point la CGT était combative.

Guide pratique de l'entretien d'évaluation pour ne pas le subir

Dans la majorité de nos entreprises, nous sommes dans la période des entretiens individuels d'activité. C'est un moment opportun pour débattre avec les ICT de votre entreprise de la finalité de ces entretiens. L'Ufict a réalisé un guide pratique à cet effet. C'est sa 4ème version depuis 2011, il évolue au fil de vos retours d'expériences. La dernière version inclue une partie pour les « évaluateurs ». C'est un outil pratique de connaissance de nos repères revendicatifs sur le sujet, mais également de contact et de syndicalisation.

De l'entretien individuel à une organisation collective du travail.

L'entretien individuel d'évaluation est de plus en plus mal vécu par les salariés, au mieux cela leur semble inutile. Il est considéré de plus en plus inadapté par les « experts » et certaines entreprises (GE, Microsoft,...). Le petit monde des Ressources Humaines s'interroge également sur :

- sa temporalité : une fois par an, surtout dans un fonctionnement en mode projet,
- les notations dans le contexte actuel de faibles budgets d'augmentations,
- le travail en équipe « oublié » dans cette logique d'entretien individualisé.

Pour l'Ufict, la réunion du collectif de travail, avant tout entretien individuel, doit absolument se tenir. Elle est indispensable pour mesurer la performance collective, qui ne peut être réduite à la somme des performances individuelles. De même, les pratiques actuelles occultent la nécessaire mobilisation et coopération entre les différents services.

Sur le travail en équipe et inter équipe, cela peut être indiqué dans un accord comme celui du groupe Thales : TALK signé en 2010, qui précise que le cycle annuel s'organise autour des étapes suivantes :

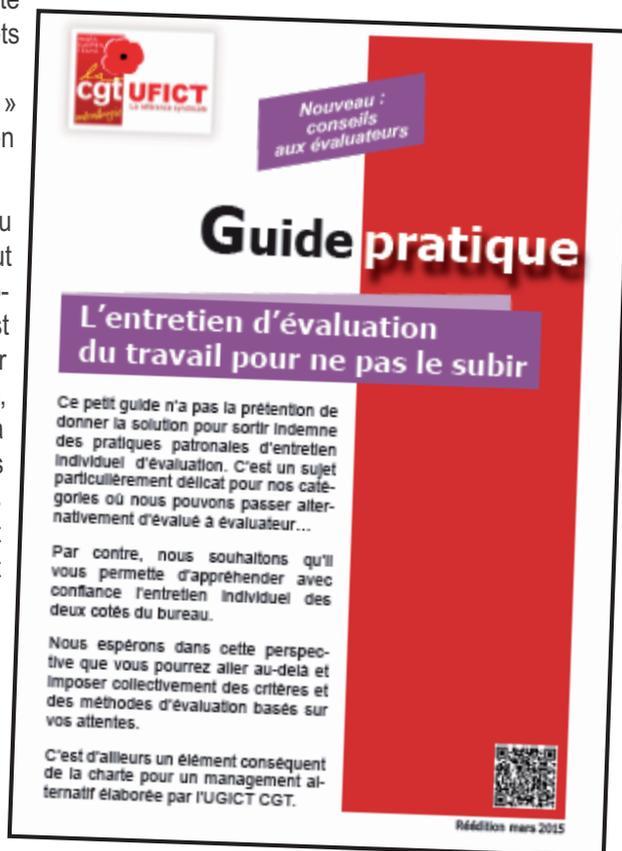
1ère étape : « Tant la fixation des principaux objectifs collectifs annuels de l'équipe que le rôle de chacun dans l'équipe constituent la première étape. Ces grands objectifs pourront être ajustés en fonction du dialogue au sein de l'équipe au cours de l'année. L'évaluation collective sur l'organisation du travail et des objectifs est à réaliser dans le cadre d'une réunion d'équipe. »

2ème étape : « Les objectifs individuels sont ensuite fixés pendant la phase de discussion sur les objectifs ... »

Le déroulement dit clairement qu'il ne peut y avoir d'entretiens individuels sans que ceux-ci ne soient précédés d'une réunion d'équipe. En réponse à une demande de la CGT Thales, la direction a fait insérer ce point dans l'accord. L'objectif de cette réunion d'équipe est un moment de partage des réussites et difficultés techniques, de permettre des améliorations dans les organisations du travail et de réalisation de matériels ou services.

Ces réunions collectives sont l'occasion de débattre dans les équipes des moyens humains, matériels et organisationnels mis à disposition pour plus de qualité et d'efficacité dans le travail. Ces points sont générateurs de bien-être au travail, de reconnaissance et de créativité.

Ce guide est disponible sur simple demande par courriel à ufict@ftm-cgt.fr



PUBLICATIONS 2015

Courrier de l'UFICT

N°	Mois	Titre	Sommaire
325	JANVIER	2015, déployons les outils de l'UFICT	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de service nouvellement syndiqué, retour d'expérience • Le stack-ranking : une perversion de l'évaluation aux conséquences désastreuses • Négociations en territoires, les minis IC, objets de convergences
326	FEVRIER	Un ICT Secrétaire Général de la CGT	<ul style="list-style-type: none"> • Interview de Philippe MARTINEZ, secrétaire général de la CGT • Confronter nos pratiques syndicales avec d'autres UFICT • La CGT s'implante au siège opérationnel de Peugeot à Poissy • Minis Ingénieurs et Cadres 2015 : Communiqué de presse • Aller vers les managers pour changer l'idée qu'ils se font de la CGT
327	MARS	La démarche de consultation au coeur du déploiement vers les ICT	<ul style="list-style-type: none"> • NAO chez Thales • L'avenir de l'AGIRC et de l'ARRCO se joue maintenant ! • Grille de transposition, interview de Bruno, délégué syndical en centre de formation.
328	AVRIL	Se syndiquer pour être respectés et reconnus !	<ul style="list-style-type: none"> • Les managers aussi se syndiquent à la CGT • Temps de travail et déplacements professionnels • Guide de présentation de la CGT : deux exemples de réussite
329	MAI	C'est le moment de se syndiquer à la CGT !	<ul style="list-style-type: none"> • Les règles du forfait en jours • Etre responsable des achats et syndiqué CGT • L'UFICT, un outil fédéral dans la campagne de syndicalisation
330	JUIN	Une UFICT plus forte pour rencontrer tous les ICT	<ul style="list-style-type: none"> • Les cadres des services financiers adhèrent aussi à la CGT • Blocage des carrières des techniciens et administratifs • La CGT l'a fait, et ce fut un succès !
331	JUILLET/AOUT	Une rentrée active pour tous les ICT	<ul style="list-style-type: none"> • De l'expérience personnelle à l'action collective • Un collectif ETAM/Cadres chez Renault • L'enjeu d'une Convention Collective Nationale pour toute la métallurgie
332	SEPTEMBRE		<ul style="list-style-type: none"> • Les ICT en ont assez ! • Le renouvellement des cadres d'un syndicat c'est vital ! • Ces codes éthiques qui pèsent sur les ICT • Comment conserver l'ancienneté des prestataires embauchés ?
333	OCTOBRE	Des syndicats ICT qui innovent et qui gagnent !	<ul style="list-style-type: none"> • GEA Process Engineering, un exemple de construction syndicale • Nos élus et mandatés sont aussi soumis aux RPS • Eco-Cert, exemple d'une grève moderne du XXIème siècle
334	NOVEMBRE	Une UFICT à l'écoute, pratique et utile !	<ul style="list-style-type: none"> • La brochure «Forfait en jours» est bientôt disponible ! • Nouvel accord AGIRC-ARRCO : Des reculs considérables pour le monde du travail • Compte-rendu du séminaire de la CE de l'UFICT

335	DECEMBRE		<ul style="list-style-type: none"> • Pratique des négociations sur les salaires chez les ICT • L'Égalité professionnelle, vecteur de syndicalisation des femmes ICT • Journée d'étude UGICT sur le «Bilan d'étape et poursuite de la campagne droit à la déconnexion et RTT» le 26 novembre 2015
-----	----------	--	---

Lettre de l'UFICT

N°	Période	Titre
434	du 21 au 27 mars	Réindustrialiser nos entreprises : un enjeu pour l'emploi, les salaires, notre protection sociale
438	du 18 au 24 avril	Pour mieux travailler, déconnectez-vous !
451	du 25 juillet au 21 août	La CGT pour un statut des lanceurs d'alerte : Ensemble pour une société plus juste et plus respectueuse !
453	du 29 août au 04 septembre	Le droit à la santé mentale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens
460	du 17 au 23 octobre	SMART : Rassembler toutes les catégories au lieu de les diviser
465	du 21 au 27 novembre	Libérer la parole et rénover le management dans l'entreprise
467	du 05 au 11 décembre	Temps de travail : limiter les contraintes organisationnelles

Divers

- Guide pratique : L'entretien d'évaluation du travail pour ne pas le subir. [Mise à jour en mars 2015](#)
- Tract : C'est le moment de se syndiquer à la CGT ! [JUIN 2015](#)
- Tract : l'avenir de l'AGIRC et de l'ARRCO est entre nos mains [SEPTEMBRE 2015](#)



AG2R LA MONDIALE

Santé & Prévoyance

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST PROCHE

Nous sommes l'interlocuteur privilégié des branches professionnelles dans la mise en place et le suivi des régimes de protection sociale complémentaires conventionnels de santé et de prévoyance.

Déployées sur plus de **100 sites en région**, nos équipes de terrain interviennent au plus près des entreprises et des salariés, des employeurs et des particuliers.

Et, **solidaires** parce que nous ne voulons oublier personne, nous renforçons notre **engagement social** auprès des plus fragiles.



EXPERTISE
ACCOMPAGNEMENT

PROXIMITÉ

SOLIDARITÉ

Pour en savoir plus : Joël Bienassis
Direction des Accords Collectifs

Tél. : 01 76 60 85 32
dac-interpro@ag2rlamondiale.fr