

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

21^{ème} focus

Le forfait-jours

Le forfait-jours dans la loi

Depuis 2000 et la loi Aubry 2, un système de forfait annuel permettant de décompter la durée du travail en jours et non plus en heures peut être mis en place pour les cadres autonomes dans leur organisation du temps de travail, par accord collectif de branche ou d'entreprise, combiné à une convention individuelle. Le nombre de jours annuellement travaillés ne peut dépasser 218, avec en contrepartie

des jours de repos supplémentaires appelés « jours RTT ». Depuis la loi du 31 mars 2005, cette possibilité concerne également les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps : c'est l'argument massue utilisé par la direction de France télévisions pour tenter de l'imposer à de nombreux salariés non cadres ainsi qu'à tous les journalistes !

Le forfait-jours à FTV dans l'accord

Grande nouveauté du volet temps de travail de l'accord d'entreprise de mai 2013, le forfait-jours a été introduit à FTV officiellement pour TOUS les journalistes, malgré l'opposition de la CGT qui continue d'estimer qu'une majorité d'entre eux n'est absolument pas autonome dans l'organisation de son travail.

Pour les PTA, l'accord d'entreprise stipule en annexe II [page 274/275](#) que : « *les salarié-e-s occupant un emploi ou un poste relevant du groupe de classification 9 (cadre supérieur 1) ou supérieur sont éligibles au décompte annuel en jours travaillés* ».

Le temps de travail des « forfaits-jours » est de 197 pour les journalistes, 204 jours pour les PTA.

En signant l'Accord Collectif le 28 mai 2013, la CGT a émis d'importantes réserves sur la licéité du « forfait-jours » afin de prévenir les abus. Selon l'article L 3121-43 du Code du Travail, « forfait jours » suppose autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et absence d'horaires collectifs.

L'usage prouve que les réserves de la CGT étaient fondées puisque, comme on s'y attendait, la direction impose le « forfait-jours » à un grand nombre de salariés, PTA et journalistes, « non éligibles » : CDD, salariés n'ayant aucune autonomie ou soumis de fait à des horaires (travail posté, heures de prise de service ou de conférences etc.)

Le forfait-jours

Le forfait-jours à FTV dans les faits...

Si la notion d'horaires disparaît, celle de durée du travail demeure : Il est spécifié dans l'accord que « *France Télévisions s'engage à garantir le maintien des amplitudes journalières de travail et le temps de travail effectif afférent constatés à la date de conclusion du présent accord...* » et que « *...la durée maximale hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives* ».

Si dans certaines rédactions nationales et ultramarines on pratiquait sauvagement le forfait-jours sans les compensations, à France 3 les journalistes ne bénéficiaient pas d'heures supplémentaires mais de récupérations pour les dépassements au-delà de 40 h par semaine.

Depuis le 1^{er} janvier 2014, fini les « récups » et pas « d'heures sup », le changement a été rude pour certains journalistes de France 3 malgré la hausse de 3% du salaire ! Si dans certaines rédactions on s'en tient à la loi, ailleurs on « charge la mule » en terme d'heures de travail voire d'amplitudes horaires. Quand ce ne sont pas des notes de service qui exigent de manière comminatoire une présence des journalistes en rédaction... alors même que les missions qui leur ont été assignées sont terminées et validées !

L'auto-déclaratif prévu par l'accord (👉 [page 191](#)) permet en théorie d'assurer le suivi de l'amplitude de travail « *la durée maximale hebdomadaire ne peut dépasser 48 heures ou 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives* » ; « *chaque semaine le journaliste valide un auto-déclaratif du*

nombre de jours travaillés faisant apparaître l'horaire de début de journée et de fin de journée (...) il indique les dépassements effectués qui donneront lieu à récupération (...) celles-ci seront validées par le responsable hiérarchique . ». OUI MAIS VOILA : rien dans l'accord n'est contraignant en matière de compensation pour dépassement !

Tout repose sur la capacité du salarié à faire respecter ses droits et à ne pas se laisser imposer des journées « no-limit ». Appliqué loyalement, le « forfait-jours » est viable s'il s'applique aux salariés réellement autonomes et s'il ne revient pas à faire 50 heures par semaine, sans récupérations ni compensation.

Particulièrement victimes des horaires à rallonge : les salariés soumis au rouleau compresseur de leur hiérarchie, mais aussi un grand nombre de cadres intermédiaires qui n'osent ou ne peuvent faire valoir leurs droits sans risques.

Pour l'instant, les conventions individuelles de forfait-jours étant conclues pour 2 ans, les managers essaient d'éviter les dérives afin qu'une majorité de journalistes rempile ! Quant à ceux qui ignorent délibérément les textes, ils auront à en répondre devant tout type d'instance ! Car comme le rappelle la CGT dans son dossier sur le forfait-jours (👉 [voir le site de l'UGICT, ingénieurs, cadres et techniciens CGT](#)) : « **du point de vue de l'employeur, l'absence de référence horaire dans le forfait en jours en fait un outil efficace pour accroître le nombre d'heures travaillées non rémunérées** ».

Que faire ?

La CGT conseille aux salariés de bien remplir leur relevé hebdomadaire d'activité – la CGT n'est pas favorable à l'utilisation de MonKiosque quand elle se fait au détriment du travail des administratifs – et d'en garder une copie. En cas de litige, de sanction ou d'accident, ces relevés pourront se montrer utiles.

▮ Réversibilité

Si le forfait-jours nécessite obligatoirement la signature d'un avenant au contrat de travail, tout salarié peut y renoncer au bout de 2 ans mais attention au délai de prévenance indiqué dans l'accord : « *s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins*

deux mois avant la date anniversaire de son avenant ».

▮ Recours judiciaires

L'autre possibilité est de faire un recours devant les prud'hommes, s'il s'avère que l'employeur n'a pas respecté le cadre légal, pour demander la nullité de la convention de forfait avec rappel des heures supplémentaires.

La CGT a chargé ses avocats de déposer un recours judiciaire contre les abus de forfait-jours et le non respect de la loi à FTV.

