

Lettre hebdomadaire de la CGT Sur l'accord collectif

francetélévisions **1 2 3 4 5 0**

25^{ème} focus

Le travail aux heures

S'agissant du thème de cette lettre hebdo, les définitions du temps de travail sont essentielles puisqu'elles fixent les périodes au-delà desquelles les heures supplémentaires seront déclenchées.

Et c'est là le nœud du problème. Avec le forfait-jours, l'employeur s'assure d'une partie de travail rémunérée à moindre coût (les 5% de majoration salariale), du travail gratuit, alors que le travail aux heures le contraint à payer les heures majorées (du samedi, du dimanche...) et les heures sup-

plémentaires. D'où les pressions exercées sur les salariés pour les faire basculer d'un système horaire vers le forfait/jours.

Ces pressions vont jusqu'à pratiquer la discrimination dans l'exercice du métier, notamment pour les journalistes, auxquels soit il est refusé certains missions ou reportages, soit leur décompte d'heures supplémentaires n'est tout simplement pas validé depuis des mois, donc reste impayé.

Horaire légal à 35H

Fixée à 35 heures hebdomadaires pour toutes les entreprises quel que soit leur effectif, la durée légale du travail effectif est une durée de référence, un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires.

Il ne s'agit ni d'une durée minimale (les salariés peuvent être employés à temps partiel), ni d'un maximum : des heures supplémentaires peuvent être accomplies dans le respect des durées maximales au-delà desquelles aucun travail ne peut être demandé.

Deux modes de décomptes du temps de travail ont été mis en place à FTV par l'accord collectif pour les PTA (personnels techniques et administratifs) ainsi que pour le personnel d'encadrement et les journalistes.

- ✓ Un décompte horaire
- ✓ Un décompte annuel en jours dit « forfait-jours »

C'est le décompte horaire qui nous intéresse ici.

Le travail aux heures

Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Dans l'accord collectif, sont notamment considérés comme temps de travail effectif :

- ✓ les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
- ✓ le temps passé par les représentants du personnel et les organisations syndicales en heures de délégation ou en réunions à l'initiative de l'employeur ;

- ✓ le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur ;
- ✓ le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales en vigueur ;
- ✓ le temps passé au titre de l'expression des salariés dans les conditions prévues à [l'article 2281-4 du code du travail](#) ;
- ✓ le temps de préparation de matériel ou de rangement associé de courte durée, hors du lieu de travail occasionnel ou habituel pour les missions le nécessitant.

Durée légale

La durée légale est de 1582 heures par année de référence et prend en compte la journée de solidarité dite journée Raffarin. Fixée à 151,67 heures/mois la

durée légale hebdomadaire est de 35 heures pour une semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Trois différentes organisations du travail possibles

➔ Organisation en « horaires constants »

Il peut s'appliquer lorsque l'activité est régulière avec des horaires se reproduisant à l'identique chaque semaine. La durée du travail est alors déclinable sur trois options collectives, c'est-à-dire applicables à l'ensemble du service concerné.

- ✓ soit 35h sur 5 jours de 7h ou 4 jours sur 8h45 – sans RTT ;
- ✓ soit 37h avec 11 jours de RTT/an ;
- ✓ soit 39h avec 22 jours de RTT/an pour les PTA et 39h avec 20 jours de RTT/an pour les journalistes.

le souhait, de la fixer à 37 ou 39h avec 11 ou 22 jours de RTT/an.

Par nature, les horaires peuvent varier d'une semaine à l'autre et ils doivent être portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service. Ils doivent être datés et signés par l'employeur. L'affichage doit être effectif le vendredi précédant la semaine considérée et au plus tard à 17h.

Nominatif, le tableau de service mentionne obligatoirement les heures de début et de fin de vacation, le jour de RH (repos hebdomadaire), le ou les jours sans vacation, le lieu de travail lorsqu'il est différent du lieu habituel, l'horaire et la durée des coupures repas.

➔ Organisation « variable »

Pour les personnels qui sont dans des services dont l'activité est variable avec une durée hebdomadaire de 35h, la durée peut être répartie sur 4 ou 5 jours. Voire 3, avec la possibilité d'être portée à 6 jours en cas d'opération exceptionnelle.

Il est aussi possible, à l'initiative de l'employeur et en concertation avec les salariés qui en auraient exprimé

Les tableaux de service peuvent être modifiés jusqu'à l'avant-veille à 17h, par création, allongement, réduction ou suppression de vacation. Après ce délai, **en concertation avec le/les salariés**, seules sont autorisées les prolongations ou créations de vacations et ce pour des motifs particuliers comme les travaux liés à la sécurité et pour les secteurs relevant de la production, de l'actualité, pour la continuité des programmes, l'exploitation ou la maintenance.

Le travail aux heures

...3 différentes organisations du travail possibles

Pour l'actualité et la production, jusqu'à la veille à 10h, des décalages de vacation peuvent intervenir.

Dans le cas d'un décalage après la veille à 10h, et en concertation avec le salarié, les heures planifiées non effectuées ne sont pas comptées dans le temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125%.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence – 35, 37 ou 39h – constituent des heures supplémentaires.

➔ Organisation pluri-hebdomadaire régulière dite « cyclique »

L'organisation « cyclique » est une des formes d'annualisation du temps de travail permettant aux employeurs d'économiser, sous certaines conditions, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires.

Le travail peut être organisé sur une période de référence de 2 à 8 semaines maximum. Les horaires sont réguliers et se reproduisent de manière fixe et répétitive pour chaque période de référence.

La durée hebdomadaire est en moyenne de 35 heures par cycles et est répartie sur 4 ou 5 jours.

A l'initiative de l'employeur et en concertation avec les salariés qui en auraient exprimé le souhait, il est possible de fixer la durée hebdomadaire à 37 ou 39h avec 11 ou 22 jours de RTT/an. Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de référence – 35, 37 ou 39h – constituent des heures supplémentaires.

Les horaires doivent être portés à la connaissance du personnel, ils sont affichés dans les services le vendredi précédant la période de référence et au plus tard à 17 heures pour toute la période, et ils doivent être datés et signés par l'employeur. Par ailleurs le tableau de service de la semaine à venir est affiché chaque vendredi au plus tard à 17 heures.

Pour tout collaborateur entrant ou sortant en cours de période de référence, le nombre d'heures normales de travail à effectuer sur la période est calculé au prorata du nombre de semaines restantes ou écoulées. Ce nombre d'heures constituant, pour ladite période, le seuil à partir duquel se déclenchent les heures supplémentaires.

Horaires réduits

La pénibilité de certains postes de travail dit « posté » et/ou continu, permet aux salariés de bénéficier d'une durée hebdomadaire réduite.

Cette durée ne peut être dépassée qu'en cas de circonstances exceptionnelles après information préalable du CHS-CT.

Les services concernés sont :

- ✓ l'Énergie climatisation
- ✓ le Standard
- ✓ le Sous-tirage production

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'en cas de circonstances exceptionnelles.

Temps de repos

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

A titre exceptionnel, ce repos quotidien peut être ramené à 9 heures dans les cas suivants et ce dans la limite de deux fois par semaine :

- ✓ travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- ✓ travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;

Le travail aux heures

Temps de repos

- ✓ travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- ✓ nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

En cas de réduction de la durée du repos quotidien de 11 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une période équivalente de repos, correspondant à la durée de réduction de celui-ci, qui lui est attribuée au jour demandé dès sa demande.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien entrent dans le décompte du temps

de travail effectif, elles sont réintégrées dans la vacation considérée et rémunérées comme telles. Elles peuvent également être majorées le cas échéant des taux applicables aux articles ↪2.1.2.7 (régime applicable aux heures de nuit), ↪2.1.2.5 (heures supplémentaires), ↪2.1.2.6 (travail du samedi, du dimanche et du week-end) et ↪2.1.5.6 (jours fériés).

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait attribuer cette période de repos, notamment pour des nécessités de continuité des activités, une contrepartie financière équivalente à la réduction du repos quotidien est versée au taux horaire normal.

Semaine réduite

Lorsque le salarié effectue une semaine réduite du fait d'un jour férié, congé, les éventuelles heures effectuées au-delà de l'horaire réduit doivent être rémunérées. **Ce sujet fait l'objet d'un litige**, la CGT exigeant un paiement en heures sup à 125%. Après de longs échanges en commission de suivi de l'accord collectif sur le temps de travail, la direction a annoncé

payer ces heures à 100%.

Si tel n'est pas le cas dans votre service, rapprochez-vous de votre hiérarchie sur la base des éléments fournis dans cette lettre et faites respecter vos droits. En cas de refus, voyez avec votre délégué syndical CGT qui interviendra.

Le travail aux heures,
c'est la vérité des prix
et la certitude
de voir son travail
justement rémunéré

La semaine prochaine, focus sur
Les congés

Lettres hebdomadaires

