

28 janvier : 1ère réunion de négociation sur la « durée du travail »

La direction et les syndicats se sont rencontrés le **mardi 28 janvier 2025** pour négocier sur les protocoles « durée et aménagement du temps de travail ».

En préambule à l'échange sur la demande de révision de l'accord sur la durée du travail, révision à la seule demande de la direction, nous avons parcouru collectivement le « Bilan des accords relatifs au temps de travail : bilan des indicateurs et des actions de 01/01/2023 au 31/12/2023 ».

Ce bilan a donné lieu à de nombreux échanges.

La CGT avait notamment demandé avant la réunion à avoir une analyse plus fine des **dépassements horaires** (en particulier sur les différents compteurs afférents aux dépassements de fin de mois, aussi bien les +12h que les -4h). Cela fait plusieurs années que nous effectuons cette demande sans réponse favorable de la part de la direction. Nous ne pouvons donc que constater qu'il y a un nombre important de salariés qui dépassent les +12h à la fin de chaque mois sans avoir aucune idée de l'importance en volume d'heures... ce qui ne nous rassure pas.



Sur les premiers sujets abordés, concernant **les opérations qui mobilisent les agents le week-end (exemple récent NGA-TI)** il a été souligné par différentes organisations syndicales, dont la CGT, que **la problématique ne relevait pas des textes de loi ou des accords applicables mais de l'organisation des opérations.**

Le code du travail permettrait d'encadrer ces opérations. Nous ne sommes pas dupes et constatons l'utilisation actuelle de l'astreinte pour faire effectuer par les salariés des travaux programmés.

Il arrive même que lors de ces interventions la limite des 10h de travail quotidien soit dépassée, jusqu'à atteindre, pour certains intervenants, un temps de travail supérieur à 13h.

Les temps de repos semblent, lors du dernier week-end concerné, avoir été respectés (11h consécutives de repos hebdomadaire et 35h consécutives le week-end), ce qui n'est pas toujours le cas.

Au sujet du « **Forfait annuel en jours** » et au vu des réponses que nous avons eues au questionnaire soumis aux salariés début janvier, nous tenons à rappeler quelques éléments prévus par le protocole d'accord actuel :

« La conclusion d'une telle convention requiert donc un **consentement libre** et éclairé des deux parties. De ce fait, la **direction s'engage à n'exercer aucune pression** sur les personnes éligibles et ne souhaitant pas conclure une convention de forfait annuel en jours. »

Ainsi, une promotion ne peut pas être conditionnée à une obligation à passer au « forfait annuel en jours ».

A avoir aussi en tête :

« Il convient de rappeler que le **refus de signer** une convention individuelle de forfait jours sur l'année **ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail** du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

D'un commun accord entre le salarié, sa hiérarchie et la direction des ressources humaines, la convention individuelle de forfait jours peut, à tout moment et après échanges entre le salarié et la direction des ressources humaines, **cesser de produire ses effets**. Dans ce cas, le salarié sera de nouveau soumis au système horaire suivant les dispositions conventionnelles en vigueur

Calendrier du premier temps des négociations sur la durée et l'aménagement du temps de travail : ~~28 janvier~~, 11 février, 18 février et 11 mars.

