

Position des syndicats de la Branche PUBLICITÉ concernant la négociation du "forfait jours"

Lors de la dernière Commission Mixte Paritaire, les organisations patronales ont annoncé leur souhait de vouloir négocier un accord de branche sur le forfait jours. Cette soudaine volonté de vouloir remettre sur la table cette négociation, est étonnante. Elle n'est, par ailleurs, pas une attente des salariés à contrario d'autres sujets de négociation comme la pénibilité, la prévoyance... qui, eux, ne cessent de traîner en longueur à cause d'un manque évident de volonté patronale.

Nous, organisations syndicales FO, CGT, CFDT, CFTC et CGC, considérons que la priorité doit être donnée à ces négociations avant une quelconque nouvelle négociation sur le forfait jours. Le paritarisme, selon nous, ne peut se résumer à la négociation de sujets qui intéressent uniquement la partie patronale. Cette dernière doit donner des gages et montrer sa bonne foi pour faire aboutir d'autres sujets de négociation, bien plus importants et prioritaires pour les salariés.

Nous serons donc prêts à remettre ce sujet sur la table après avoir conclu les autres accords. Pour ce qui est du forfait jours, et pour votre information, nous vous précisons que si négociation il y a, elle devra partir des positions des organisations syndicales, à savoir :

- Respect la législation française sur le temps de travail, dont la durée hebdomadaire de 35 heures en moyenne sur l'année. Il est notamment rappelé qu'il ne peut être dérogé d'aucune manière à l'amplitude maximale autorisée, à savoir 10 heures par jours et 48 heures par semaine.
- Dans le cadre de forte amplitude sur 3 journées consécutives et plus, la durée de repos minimale entre deux séquences de travail est fixée à 13 heures.
- Le forfait jours est limité aux emplois et qualifications disposant d'une réelle autonomie et dont l'activité ne dépend pas d'une autre activité.
- Sont exclus, de fait, tous les salariés au statut employé et maîtrise. Le forfait jours ne peut être considéré que pour des cadres dont l'autonomie dans la fonction suppose une grande souplesse dans l'organisation de la journée, la semaine, le mois.
- Le salaire minimum tenant compte des contraintes particulières liées à ce mode d'organisation du temps de travail et comprenant tout ou partie des heures supplémentaires faites au-delà de la durée légale hebdomadaire de 35 heures, le salaire conventionnel est fixé à 2 plafonds Sécurité Sociale minimum.
- Pour éviter tous risques de surcharge de travail pouvant avoir des conséquences sur la santé des salarié(e)s concerné(e)s, lié notamment à du travail fait au domicile et/ou hors des périodes de travail, l'entreprise concernée s'engage à couper tout contact téléphonique, informatique, d'échange de données avec la/le salarié durant ces périodes de repos. L'accès au serveur et au réseau de l'entreprise lui est interdit(e).
- Le non-respect de cette disposition met fin au régime de forfait jours et donne lieu à une indemnisation équivalente à 3 mois de salaire bruts par période de 10 mois. Ainsi, sont considérées comme périodes couvertes par cette déconnexion, les temps compris dans les 13 heures de repos consécutives, 2 journées consécutives ou pas de repos dans la semaine, les périodes comprises entre 21 heures et 7 heures, les périodes de congés quelle qu'en soit la nature, les périodes d'arrêts de travail quel qu'en soit le motif.
- L'employeur est tenu d'enregistrer après déclaration auprès de la CNIL, les heures de connexion informatique et téléphonique. Ces données sont sauvegardées durant 3 ans et sont disponibles et consultables par les élu(e)s et représentant(e)s du personnel sur un registre particulier,



par les services de l'Etat compétent, par la médecine du travail, par la ou le salarié(e) concerné(e). Ces données font foi en cas de contentieux.

- La durée maximale du nombre de jours travaillés est fixée à 210, tenant compte des repos que la/le salarié(e) aurait eu s'il/elle avait été sous le régime normal d'enregistrement de son temps de travail, compensant tout ou partie des heures supplémentaires effectuées.
- Afin de préserver la santé de la ou du salarié(e) concerné, l'employeur est responsable de la charge de travail qu'il confie à la/au salarié en forfait jours. Cette charge de travail doit être compatible dans les périodes précédemment citées. Une fois par trimestre, un point est fait entre le/la salarié(e) et sa hiérarchie concernant la charge de travail. Ce point, formalisé par écrit et signé des deux parties, est annexé au registre d'enregistrement des connexions. Ce point trimestriel est accessible dans les mêmes conditions que le registre des connexions.

Trop souvent, la disponibilité totale exigée dans le cadre du forfait jours est un argument opposé aux salariés comme incompatible à la prise de responsabilité. Le syndicalisme s'est battu depuis toujours pour l'égalité entre les genres. Plus que jamais, les artifices reposant sur des organisations du travail discriminantes sont utilisés par les employeurs, rendant l'égalité professionnelle toujours plus inaccessible. La modernité à l'ère du digital est bien la réduction du temps de travail pour toutes et tous et non le retour à l'entière disponibilité de son temps de vie pour les besoins de l'entreprise. L'encadrement de l'amplitude maximale de la journée à 10 heures (et non la durée effective de travail) est un des éléments qui contraint les employeurs à revoir les organisations de travail de manière à les rendre plus compatibles avec un accès à toutes et tous aux responsabilités, donc à la promotion professionnelle.

D'après une enquête récente de l'APEC, 72% des cadres estiment que la connexion augmente leur charge de travail ; plus de 60% estiment que cela perturbe leur vie familiale et personnelle. La différence entre l'esclavage et le travail salarié tient au caractère temporaire du lien de subordination. Le temps de travail moyen des cadres est estimé à ce jour à 44 heures, hors temps de connexion. L'utilisation des conventions de forfaits jours doivent intégrer la durée du travail à 35 heures hebdomadaires comme référence maximale de la durée de travail.

