

Beaucoup d'incertitudes

La direction vient de relancer les journalistes et les cadres pour qu'ils l'informent d'ici le 15 mai de leur choix : forfait jours ou décompte horaire (à partir du 1er juin).

SUD a appelé les salariés concernés à ne pas se précipiter¹. En effet - indépendamment de nos interrogations sur la **légalité du forfait jours dans le cas du travail de la plupart des journalistes et cadres de l'Agence** -, nous constatons que la direction n'a pas répondu à de nombreuses questions pratiques. C'est pourquoi nous lui avons présenté les demandes suivantes, à l'occasion de la réunion des délégués du personnel (DPJ) du 27 avril :

1/ Décompte horaire

En insistant sur les présumés bienfaits du forfait jours, la direction donne l'impression que les salariés qui choisiraient de rester au décompte horaire puissent être stigmatisés, et pénalisés dans l'évolution de leur carrière. D'autant qu'elle ne précise pas les modalités du décompte horaire :

- Comment est réalisé le décompte horaire quotidien et hebdomadaire ?
- Qui s'en occupe et comment ?
- Comment le salarié peut-il savoir qu'il a atteint le seuil de déclenchement d'heures supplémentaires ?
- Que doit-il faire dans ce cas ?
- Qui lui dit d'arrêter le travail ou de réaliser des heures supplémentaires ? (Sachant que les heures supplémentaires réalisées à la demande de l'employeur donnent droit à des récupérations).

2/ Forfait jours aux desks

Les signataires du Grand Accord ont prévu que les journalistes des desks passent aux 35H avec 4 RTT par an, ce qui revient à un rallongement des vacances quotidiennes et à une importante augmentation du temps de travail annuel.

D'autre part, l'accord (censé assurer une « *sécurisation juridique* » des relations sociales...) ne dit rien sur les horaires des journalistes des desks qui choisiraient le forfait jours, pour bénéficier du « moindre mal » : la préservation de davantage de RTT.

Selon notre interprétation de l'accord, les journalistes des desks qui passeraient au forfait jours ne verraient pas leurs vacances quotidiennes augmentées, car :

- L'article 6.9.5 de l'accord stipule que « *le décompte du temps de travail en forfait annuel en jours n'a pas pour effet d'augmenter l'amplitude journalière ni hebdomadaire constatée à la date de conclusion du présent accord* » (= 10 mars 2017)
- Selon l'article 6.9.6.2, « *l'AFP 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* ».

La direction peut-elle confirmer que cet engagement s'applique aux journalistes des desks et qu'il vaut pour toute la durée de l'accord ?

3/ Forfait jours et travail de nuit

Les salariés travaillant le soir et optant pour le forfait jours perdront la prime de nuit (qui sera toujours versée aux salariés en décompte horaire pour les heures travaillées après 21H00). Sauf s'ils remplissent les critères légaux pour être reconnus comme « travailleur de nuit ».

Pour pouvoir se déterminer librement, ils doivent être informés sur la perte de salaire qu'ils subiront en cas de passage au forfait jours. Or, interrogée lors de la DPJ de mars 2017, la direction a répondu que le recensement des travailleurs de nuit était en cours. Nous réitérons notre demande :

- Combien de journalistes de la « petite nuit » remplissent les critères légaux pour être « travailleur de nuit » ?
- Quand est-ce que les journalistes potentiellement concernés (car travaillant régulièrement ou occasionnellement le soir) seront-ils informés ?

4/ Forfait jours et travail à temps partiel

Des salariés travaillant à temps partiel s'interrogent sur le montant de la perte de salaire net qu'ils subiraient en cas de passage au forfait jours. La direction reconnaît que l'inquiétude est justifiée, car les

¹ Cf. notre 4-pages <http://www.sud-afp.org/spip.php?article460>

cotisations sociales et de retraite augmentent. Mais elle ne répond pas précisément sur le montant de la perte de salaire net.

- Combien de salariés au temps partiel actuellement ?
- SUD demande qu'ils soient informés individuellement sur l'impact financier d'un éventuel passage au forfait jours.

Nous attendons les réponses écrites de la direction d'ici une semaine.

35 heures

La direction a déjà répondu à la question suivante (Demande SUD, DPTA d'avril 2017) :

Les cadres administratifs et techniques qui n'opteront pas pour le forfait jours restent aux 35 heures hebdomadaires. Ces salariés vont dorénavant respecter leur 35 heures hebdomadaires afin de ne surtout plus être « hors la loi ».

Pour un certain nombre de cadres, la direction le sait, les charges actuelles de travail qui leur sont confiées ne sont pas compatibles avec un horaire de 35 heures hebdomadaires. Ces charges de travail sont même parfois « déraisonnables » en regard des 35 heures hebdomadaires travaillées.

- SUD demande à la direction de nous indiquer quelles dispositions ont été, ou vont être, prises afin que les charges de travail des cadres au décompte horaire soient compatibles avec un horaire de 35 heures hebdomadaires.

Réponse : « La Direction rappelle que les charges de travail pouvaient effectivement être supérieures aux 35h prévues par les accords antérieurs qui octroyaient en parallèle aux cadres 18 jours de RTT visant à compenser cette éventuelle charge.

L'accord d'entreprise du 10 mars 2017 permet à l'ensemble des cadres et des journalistes de l'AFP de bénéficier d'un forfait jours qui est techniquement plus adapté à ce type de situation. Cette organisation du temps de travail correspond d'ailleurs aux pratiques actuelles d'une majorité de cadres et de journalistes.

Pour autant, les cadres et les journalistes ont le choix d'opter pour un décompte horaire de leur temps de travail (35h). Si un besoin d'adaptation apparaissait nécessaire, ils pourront le faire remonter à leur hiérarchie qui arbitrera. »

Ne nous laissons pas intimider !

Que la direction soit pressée de savoir qui veut faire quoi, est légitime. Qu'elle mette la pression sur les salarié-e-s, voire qu'elle laisse entendre - par la voix de certains responsables hiérarchiques - que le « libre choix » pour ou contre le forfait jours n'est pas si libre que ça, est **inacceptable !**

Nous appelons les salarié-e-s à informer les délégués SUD de toute difficulté, toute pression, liée à la mise en place du Grand Accord, et notamment l'acceptation ou non du forfait jours.

Le cas échéant, et en accord avec les collègues concernés, nous ferons usage de notre droit d'alerte, dans le cadre de **l'article L2313-2 du Code du travail :**

« Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor. »

Paris, le 27 avril 2017

SUD-AFP (Solidaires-Unitaires-Démocratiques)

Union
syndicale
Solidaires **Sud**
AGENCE FRANCE PRESSE