

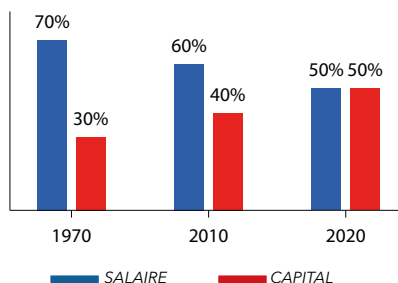
ET SI ON PARLAIT PRODUCTIVITÉ ?

Les patrons oublient souvent – et volontairement – de parler des gains de productivité (voir ci-dessous) générés par la révolution technologique et plus récemment par la révolution numérique. Et pour cause.

Dans une synthèse qui fait autorité intitulée Deux siècles de travail en France, Olivier Marchand et Claude Thélot estiment qu'en France de 1830 à 1990 la productivité par travailleur a été multipliée par 13 et la productivité horaire par 25 !

Cela veut dire que la richesse réelle produite (en pouvoir d'achat) en une heure est 25 fois plus importante. Et sur la période d'après-guerre, 1946-2002, la productivité horaire a été multipliée par 8,5 !

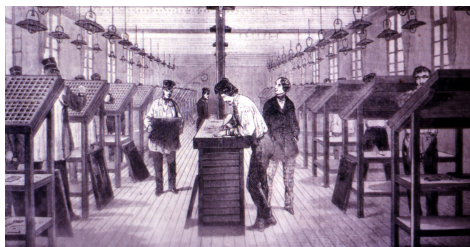
ÉVOLUTION DU PARTAGE DES RICHESSES PRODUITES



En 2011, la productivité de la main d'œuvre par heure travaillée en France était de 45,4€, devant les États-Unis (41,5€) et la zone euro (37€).

Dès lors, quel est l'intérêt des patrons à vouloir nous faire travailler encore plus ? La réponse réside principalement dans le fait d'augmenter leurs marges

et leurs bénéfices pour satisfaire non pas ceux qui produisent la richesse (les travailleur-euse-s), mais ceux qui détiennent le capital (les actionnaires). L'application d'un forfait jours est un des artifices qu'ils veulent généraliser pour atteindre cet objectif !



MEDEF, UNE INQUIÉTANTE NOSTALGIE DU PASSÉ

Les luttes sociales pour la réduction du temps de travail sont un combat que mène la CGT depuis plus d'un siècle. Qu'il s'agisse de la journée des 8 heures, acquise le 23 avril 1923, la semaine de 40 heures, obtenue sous le Front populaire en 1936, ou encore des 35 heures votées en 1998, la réduction du temps de travail est un marqueur du progrès social. La CGT revendique maintenant la semaine de 32 heures.

Régulièrement, les patrons tentent de remettre en cause ces avancées sociales majeures en invoquant depuis des années la crise, le libéralisme ou la mondialisation.

Par leur lobbying et leurs soutiens politiques, les patrons arrivent à obtenir des dispositifs légaux permettant de contourner ou de fragiliser ces acquis légitimes. Le forfait jours est un exemple parmi d'autres.

Le dernier forfait du Medef



**LE FORFAIT JOURS
EN NÉGO DANS LA PUB**

Info'Com-CGT • 4, rue Guyton-de-Morveau • 75013 Paris

☎ 01 43 31 80 49 📧 infocomcgt.fr 📧 news@infocomcgt.fr

🐦 📘 📺 📺 [infocomcgt](https://www.infocomcgt.fr)

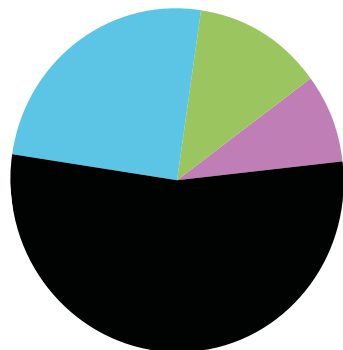
info'com-cgt
SALARIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

ILS VEULENT NOUS FAIRE TRAVAILLER 13 H/JOUR!

Augmentation de la durée du travail quotidien et hebdomadaire, suppression de RTT, dégradation de la vie de famille, baisse de la rémunération horaire... Voilà les conditions auxquelles vous pourriez être soumis prochainement. Le patronat de la pub veut en effet généraliser le recours au forfait jours. Pourtant, de nombreux-euses salarié-e-s craquent déjà, victimes d'épuisement professionnel...

QU'EST-CE QUE LE FORFAIT JOURS ?

- C'est travailler jusqu'à 13 heures par jour ouvrable ; c'est-à-dire 78 heures par semaine!
- C'est la suppression de la rémunération des heures supplémentaires.
- C'est un temps de repos de 11 heures consécutives seulement entre deux journées de travail.
- C'est seulement 35 heures de repos consécutifs pour un «week-end».
- C'est une baisse sensible de votre rémunération horaire.
Ex. : si vous touchez un salaire de 2 161 €/mois brut (cadre, niveau 3.2), vous serez payé 9,16 €/heure (le Smic est à 9,67 €/heure). Ainsi, vous seriez en-dessous du Smic horaire et proportionnellement bien moins payé que les autres catégories de personnel.
- C'est une dégradation de la vie famille au bénéfice de l'entreprise...



■ 7 h de dodo ■ 2 h pour la famille
■ 2 h de transport ■ 13 h de boulot

ÊTES-VOUS ÉLIGIBLE AU FORFAIT JOURS ?

- Sont exclus, de fait, tous-te-s les salarié-e-s au statut employé et agent de 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 et dont l'activité ne dépend pas d'une autre activité.

Face à cette volonté de réduire le temps consacré à la vie personnelle, il faut réagir et défendre des revendications assurant l'équilibre entre votre vie professionnelle et votre vie familiale.

CE QUE NOUS REVENDIQUONS

- Le respect de la législation française sur le temps de travail, dont la durée hebdomadaire est de 35 heures.
- Le forfait jours ne doit pas déroger à l'amplitude maximale autorisée à savoir 10 heures par jour et 48 heures par semaine.
- Le nombre maximal de jours travaillés doit être fixé à 210 jours par an (permettant ainsi de préserver le nombre de JRTT quand on est au 39h/semaine).
- Un temps de repos de 14 heures consécutives entre deux journées de travail.
- Limiter le forfait jours aux salarié-e-s gagnant 2 fois le plafond de la Sécurité sociale (soit 6 436 €/mois).
- Garantir le repos des salarié-e-s en coupant l'accès au serveur et réseau de l'entreprise pendant les périodes de récupération ou de repos.
- Afin de préserver la santé de la-du salarié-e concerné-e, l'employeur doit adapter la charge de travail aux périodes précédemment citées. Par ailleurs, un point trimestriel doit être fait entre la-le salarié-e et sa hiérarchie.
- L'employeur est tenu d'enregistrer après déclaration auprès de la CNIL, les heures de connexions informatiques et téléphoniques. 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-le salarié-e concerné-e. Ces données font foi en cas de contentieux.



LE TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES, ÇA S'ENCADRE !

L'arrêt de la Cour de Cassation du 29 juin 2011 confirme, dans ses dispositions sur les forfaits en jours, que « tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité, [...] à une limitation de la durée maximale du travail et à des périodes de repos journaliers et hebdomadaires ainsi qu'à une période annuelle de congés payés. »

Ainsi, selon la Cour de Cassation :

- une convention de forfait en jours n'est valable que si elle est encadrée par « un accord collectif dont les stipulations assurent la garantie du respect des durées maximales de travail ainsi que des repos, journaliers et hebdomadaires » et « dont le respect est de nature à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié » ;
- en l'absence d'un tel encadrement ou si l'employeur n'en respecte pas scrupuleusement les modalités, la convention de forfait est « privée d'effet », le salarié relève alors des règles normales en matière de temps de travail.

POUR ALLER PLUS LOIN...

DOSSIER FORFAIT JOURS

<http://goo.gl/agLy8X>

**Employés, techniciens, cadres...
SUIVEZ LES NÉGOCIATIONS SUR
LA DURÉE DU TRAVAIL DANS LA PUB**

<http://goo.gl/P1Lr2E>

