

La direction modifie le système d'organisation du temps de travail des ingénieurs et cadres, en faisant disparaître le régime dit de l' « horaire variable » et en généralisant le « forfait en jours ».

Que va-t-il se passer maintenant ?

Courant janvier, tous les salariés cadres en horaire variable vont recevoir une lettre leur proposant d'opter pour le forfait 206 jours. En l'absence de refus écrit dans un délai de réflexion d'un mois, le changement sera considéré accepté. Le basculement effectif dans le nouveau régime devra alors s'effectuer au plus tard le 31 mai. Il s'accompagnera d'une augmentation du salaire de base de 9%. Un salarié qui refuserait le forfait serait astreint à un horaire journalier de 6,75 heures, avec les plages fixes actuelles, et sans acquisition de RTT.

Des forfaits à 60% (124 jours), 80% (165 jours) et 90% (186 jours) seront possibles, sous réserve de l'accord du chef de service. La Caisse d'Allocations Familiales a confirmé que ces forfaits minorés étaient bien considérés comme du temps partiel (pour pouvoir bénéficier des allocations, principalement dans le cadre d'un congé parental).

Par ailleurs, la part variable de 5% (liée à la notation individuelle) disparaît et sera intégrée dans le salaire de base des cadres qui en bénéficiaient jusqu'à présent. La direction n'a cependant pas encore dit quand et comment elle comptait faire (rappelons que seulement 35% de la part variable de 2009 a été payée).

Les techniciens et administratifs ne sont pas concernés par le forfait en jours. La direction annonce pour eux une augmentation générale de 4% à compter du mois de janvier.

Que devons-nous en penser ?

Le forfait en jours s'était peut-être déjà largement répandu depuis au moins trois ans dans l'entreprise, sur la base du volontariat avec il est vrai une incitation financière non négligeable en période de vaches maigres salariales. Il n'en reste pas moins qu'une minorité de collègues avaient fait le choix de conserver le garde-fou du pointage, avec en prime quelques jours de RTT supplémentaires (entre 3 et 6). Le forfait en jours leur est désormais imposé, qu'ils le veulent ou non.

Avec le forfait jours, les seules limites sont 11 heures de repos quotidien et 35 heures de repos hebdomadaire. Il n'y a plus d'heures supplémentaires, et le travail du samedi est *de facto* banalisé. Certes, dans la plupart des services une majorité de collègues ont apparemment trouvé un équilibre dans l'organisation de leur temps de travail avec le régime du forfait. Mais en sera-t-il toujours de même ? Et qu'en est-il périodiquement dans les secteurs sous pression, aux décodeurs par exemple ?

Les augmentations de salaires qui accompagnent ces évolutions peuvent paraître significatives, mais ce n'est pas vraiment le cas. Dans l'ancien système, les cadres qui passaient volontairement au forfait jours étaient déjà augmentés de 9,2%. Et l'augmentation de 4% pour les non-cadres était bien le minimum que la direction devait accorder aux salaires les plus faibles de l'entreprise. Rappelons-nous le gel des salaires en 2009, et attendons les propositions d'augmentation pour 2010 avant de faire nos comptes.

La direction a trouvé l'occasion de supprimer définitivement toute mesure de l'horaire journalier des cadres en généralisant le forfait en jours et l'a saisie. Elle y trouve certainement son intérêt et voudrait bien sans doute des salariés « qui ne comptent pas leurs heures ». Détrompons-là en sachant résister collectivement à la pression, pour préserver notre vie privée. Et ne nous privons pas de revendiquer des augmentations de salaires décentes en 2010.