



Déclaration préalable

CE Fonctions Support du 19 décembre 2013

Phare IRP : les représentants du personnel de plus en plus contrôlés

Avec la nouvelle application de gestion du temps syndical qui doit entrer en application au 1^{er} janvier 2014, la Direction dévoile sa volonté de contrôler de plus en plus étroitement l'activité des représentants du personnel dans l'entreprise, et de les soumettre à un reporting permanent contraignant, au détriment de l'efficacité réelle.

Tel qu'actuellement présenté, l'outil constitue une atteinte manifeste à la liberté d'organisation des représentants du personnel, en particulier pour les Cadres Exécutifs Autonomes (CEA), qui vont se trouver contraints de tracer de manière détaillée toutes leurs activités.

En effet, d'après l'accord pour tous du 2/2/2000, art. III.2, un CEA bénéficie d'une "grande autonomie en terme de gestion du temps de travail et d'organisation du travail" et doit à l'entreprise 1596 heures et 207 jours de travail par an (au jour de solidarité près, intervenu par la suite), et peut donc faire en principe 1 à 11 heures de travail par jour, s'il respecte les contraintes annuelles ci-dessus.

S'il est astreint à un régime de travail dans lequel il doit faire (et poser) exactement 7h30 par jour, où est passée "la très grande autonomie en terme de gestion du temps de travail" ?

Elle a manifestement disparu, le salarié est en réalité soumis au régime de Cadre Opérationnel de Proximité (COP).

Cette vérification de la réalité du régime de travail est également retenue par la Cour de Cassation, notamment dans l'arrêt du 31/10/2007, pourvoi n°06 -43876, et par la loi du 20/8/2008, qui confirment que la convention de forfait en jours ne peut s'appliquer qu'aux salariés qui bénéficient effectivement d'une "grande latitude dans la gestion de leur temps" et "d'une réelle autonomie dans leur emploi du temps".

Quand les critères fixés par accord collectif ne sont pas remplis, la convention de forfait devient automatiquement illicite et est purement et simplement invalidée. La direction va-t-elle suspendre d'office le régime CEA pour passer le représentant du personnel au régime COP pendant la durée de son mandat ?

Le nombre global d'heures "activités syndicales + temps de travail" des CEA sera-t-il vérifié sur une base annuelle ?

Si le nombre d'heures effectuées par un CEA représentant du personnel n'est pas vérifié sur une base annuelle, sur quelle base sera-t-il vérifié ?

Si leur régime de travail réel est celui de Cadres Opérationnels de Proximité, la Direction prévoit-elle de payer les heures supplémentaires que font régulièrement les CEA ?

Les représentants CFE-CGC interrogent également la Direction sur les moyens qu'elle va donner aux équipes RH, elles aussi obligées de renseigner cet outil, dans lequel il faudra introduire (hormis les congés qui seront reportés automatiquement) non seulement les réunions dédiées au dialogue social, mais aussi toutes les autres activités des représentants hors temps de délégation, telles que les réunions d'information ou petits déjeuners d'équipes, l'aide en boutique, les visites

médicales, les congés maladie, etc.

Que se passera-t-il lorsque les RH auront oublié des saisies, ou qu'il y aura litige entre l'emploi du temps noté par le représentant et la vision RH ?

Allons-nous devoir mutuellement perdre de longues heures à arbitrer ces problèmes, alors que RH comme représentants du personnel, nous avons bien d'autres tâches plus importantes à traiter pour le bien-être de nos collègues ?

La qualité du dialogue social repose sur la confiance. Malheureusement, malgré les déclarations de la Direction dans les médias à ce sujet, les modalités de mise en place de cet outil montrent surtout qu'elle se défie de ses interlocuteurs en la matière...

Mieux comprendre l'entreprise pour agir ensemble

Activités Sociales et Culturelles des CE www.lemeilleurdesce.com