

Et revoilà le forfait-jours

La question du forfait-jours avait constitué l'un des points d'achoppement principaux lors des négociations relatives à l'accord collectif. Au-delà des garanties fournies par la loi et la jurisprudence européenne, de nouveaux garde-fous avaient été introduits dans le texte en vue de prévenir les abus éventuels. Reste à savoir si l'accord lui-même serait appliqué loyalement par une Direction dont le sport national consiste à interpréter à la baisse tout ce qui peut gêner la recherche d'économies sur la masse salariale et tout particulièrement dans le domaine du temps/organisation du travail.

La consultation du CHSCT relative à Info 2015 a permis de vérifier que l'attitude de la Direction quant au forfait-jours ne relève pas du procès d'intention mais d'un constat évident du refus d'appliquer la loi accompagné d'une mauvaise foi dépassant toutes les bornes !

Après avoir affirmé que le mode d'organisation du travail des JRI de la Rédaction de France 2 était le forfait-jours, la Direction n'a pas hésité à ajouter qu'ils n'avaient pas le choix entre le forfait-jours et le décompte horaire en dépit des dispositions légales et de l'accord collectif qui prévoient qu'on ne peut imposer le forfait-jours à un salarié. Selon elle, les salariés ont droit de changer d'avis après un délai de 2 ans. Soit ! **Mais pourquoi attendre 2 ans et ne pas respecter tout de suite le souhait des personnels (dans un sens ou dans l'autre d'ailleurs !)** ? Pourquoi voit-on dans certains centres ou service (voir au sein des mêmes équipes de reportage) cohabiter des personnels en décompte horaire ou en forfait-jours ?

Quand bien même la Direction reconnaîtrait ce droit à l'option, il y a fort à parier que des pressions de tous ordres sont mises sur les salariés pour les contraindre à adopter le forfait-jours : chantage à l'intégration pour les CDD, à la mutation pour les permanents, mise à l'écart des activités valorisantes, etc....

Notre propos n'est pas de dénigrer un mode d'organisation si celui-ci ne conduit pas à des abus et qu'il est approprié à un type d'activité. Il est simplement de **faire respecter les droits des personnels** pour leur **garantir des conditions de travail et une vie personnelle normales** dans un contexte où tout est prétexte à rechercher la productivité et les économies à outrance, volonté à peine masquée par la signature de textes relatifs à la santé et à la qualité de vie au travail sans consistance et que la Direction n'a pas la moindre intention de respecter.

Pour autant, le fatalisme et le renoncement ne sont pas à l'ordre du jour. Patience, ténacité et pragmatisme nous animeront pour organiser les recours et les actions destinées à nous faire tous respecter.