



Section Sud Mediapart

Mediapart, debout, réveille-toi !

Six mois après l'ouverture de discussions sur le temps de travail – dans le cadre d'un groupe de travail et du CE -, la direction envisage de finaliser prochainement un projet d'accord sur le temps de travail. Il était temps ! Hélas, en plein mouvement contre la loi sur le travail, la direction fait la promotion d'un passage de la majorité du personnel au forfait jours, l'un des gadgets des libéraux et de la loi El Khomri.

Sortir de l'informel, une bonne nouvelle

Nous avons tous des contrats de 35 heures, mais aucun accord d'entreprise formalisant concrètement le temps de travail et le repos n'a été signé à Mediapart depuis sa création. Suivant la durée légale du temps de travail, nos feuilles de paye mentionnent bien 151,64 heures par mois - soit 35 heures hebdomadaires -, mais c'est de manière informelle que des « *recupérations* » ont été accordées par l'entreprise depuis sa création : 12 jours par an, comme des RTT censées compenser une durée effective de 37 heures. Mais jusqu'à aujourd'hui, nos demandes d'autorisation de congés ne mentionnent même pas l'existence de RTT !

En 2013 déjà, les DP avaient demandé une « *formalisation du temps de travail des durées des vacances (et notamment des RTT) et des jours de récupération à clarifier* ». La direction avait alors convenu que « *rien* » n'était « *acté dans le règlement intérieur, ni dans les contrats de travail* ». « *Coté Manette : Contrats aux 35h, 1 jour de récupération par mois, non cumulable, à prendre dans le trimestre en cours...* »

« *Coté Rédaction : Système basé sur la confiance, entraînant des abus comme des injustices. Le manque de discipline de l'équipe quant au remplissage des feuilles de congés entraîne des problèmes majeurs de suivi coté comptabilité et d'assurance* » soulignait la direction. Les « *problèmes* » découlaient pourtant de l'absence d'accord d'entreprise.

Les dangers du forfait jours, le gadget des libéraux

En 2016, la formalisation est donc en vue. Hélas, la direction a annoncé en mai lors d'un CE qu'elle privilégiait la mise en place du « forfait jours » pour... la rédaction. Et

désormais elle envisage d'ouvrir cette possibilité à toutes les catégories du personnel. Le « forfait jours » est à l'origine – en 2000 - une disposition imaginée pour les cadres dirigeants afin de déroger aux limites quotidiennes et hebdomadaires du temps de travail. Un accord d'entreprise, consolidé par une convention individuelle, fixe un nombre de jours travaillés dans l'année - 218 jours maximum en principe, à défaut d'accord collectif, ce nombre maximal est de 235 jours.

Récemment, **cet outil de flexibilité** des salariés a failli être étendu à tous les salariés des PME de moins de 50 salariés par **une disposition du projet de loi El Khomri** – finalement retirée sous la pression - moyennant la possibilité de passer des conventions individuelles avec des salariés, sans nécessité d'une convention collective.

Les salariés signataires d'une convention de forfait en jours sur l'année ne sont plus soumis à certaines dispositions du Code du travail : celle qui fixe la durée légale hebdomadaire du travail à 35 heures (L. 3121-10), celle qui prévoit que la durée quotidienne de travail effectif d'un salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations (L. 3121-34), celle qui prévoit que la durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine (premier alinéa de l'article L. 3121-35), entre autres.

Alors qu'il est présenté comme une reconnaissance de « l'autonomie du salarié », « gage de développement personnel », le système du forfait jours a été critiqué et amendé par la cour de cassation. Il a fait l'objet de **deux décisions du comité européen des droits sociaux (CEDS)** – saisi par la Cgt - **condamnant le gouvernement français pour violation de la Charte sociale européenne révisée** « *en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée* », « *ainsi que de l'absence de garanties suffisantes* ».

Les témoignages ne manquent pas sur les dérives provoquées par ce mode d'organisation du travail. A voir ici « Les dérives du forfait jours de plus en plus contestées » France info : <http://www.franceinfo.fr/emission/c-est-mon-boulot/2014-2015/c-est-mon-boulot-du-05-06-2015-05-06-2015-06-25>

« Le grand détournement des forfaits jours », dans l'Huma :

<http://www.humanite.fr/le-grand-detournement-des-forfaits-jours-601185>

Ou dans Le Monde ici

http://abonnes.lemonde.fr/economie/article/2011/05/10/cadres-la-cour-de-cassation-saisie-sur-le-forfait-jour_1519512_3234.html

Il y a même eu des pétitions adressées à @MyriamElKhomri sur le sujet.

« *Le danger d'une intensification du travail est réel*, résume la chercheuse (CNRS) Evelyne Serverin du Centre d'études de l'emploi. *Une étude de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du travail) sur le forfait-jour montre qu'en 2010, les salariés en forfait-jour travaillent en moyenne 46,6 heures par semaine s'ils sont cadres, et 40,3 heures s'ils sont non-cadres. Malgré un nombre moindre de jours travaillés dans l'année, les salariés au forfait en jours ont donc une durée journalière de travail qui dépasse celle des salariés à temps complet aux heures.* »

Un seul projet possible : maintien des 35 heures, et le même régime pour tous !

Lors de diverses réunions, une partie des services opérationnels ont déjà exprimé des réserves. Le groupe de travail a notamment reçu une contribution de salariées rejetant le «forfait jours », d'abord en raison des horaires fixes auxquels ils/elles sont astreint(e)s, mais aussi d'un point de vue « éthique », parce qu'il « *participe d'une flexibilité du salarié* ». « *Nous attendons de Mediapart que les discussions se basent sur des propositions plus favorables à la réduction du temps de travail et au partage des emplois* » ont résumé ces collègues. Nous partageons évidemment ces craintes.

Nous rejetons le projet d'une mise en place d'un forfait jours à Mediapart, et l'idée que « *pour les journalistes* » comme pour les autres catégories du personnel, ce serait un bon système, comme la direction l'a avancé. Les journalistes, comme les autres, ont besoin d'horaires maîtrisés, de vacances calées, et d'un accord qui fixe et pérennise leur temps de travail, même si l'actualité a ses contraintes. Nous rejetons l'idée d'inscrire l'inverse, à savoir notre soumission au dogme de la flexibilité, dans l'accord d'entreprise de Mediapart. Par ailleurs, nous rejetons aussi l'idée d'un journal à deux vitesses. Journalistes, opérationnels, administratifs : nous devons avoir un seul et unique accord, les mêmes droits, et les mêmes congés.

L'accord qu'il nous faut est simple à mettre en œuvre, valable pour tous, c'est un accord de 35 heures.

Pour les salariés ayant un horaire de travail prédéterminé, comme pour les autres, nous proposons le maintien du temps de travail actuel à 37 heures, comprenant les 12 jours de RTT (nos récup' actuelles) par an, mais nous demandons que l'accord inscrive **12 jours de congés supplémentaires pour tous.**

Il va de soi que les exigences de l'actualité et l'organisation personnelle et collective qu'elles imposent ne permettent pas de déterminer le temps de travail avec régularité, c'est pourquoi comme dans la plupart des journaux, les collaborateurs ne seront pas soumis aux dispositions légales de contrôle des horaires.

Nous soutenons aussi l'idée d'un compte épargne temps permettant d'accumuler les droits à congés rémunérés en contrepartie des congés ou récupérations non prises.

Il nous semble indispensable que le journal engagé que nous sommes mette en pratique une autre vision du monde du travail. La vision que nous défendons dans nos colonnes, une vision protectrice des salariés, qui malgré les nécessités de l'engagement journalistique, inscrit aussi le repos, la santé, et la récupération, dans son programme. **Laissons la flexibilité aux libéraux, et élaborons un autre projet.**

La section Sud de Mediapart