



**CGT AKKA : les Salarié-e-s avant tout !**

Septembre 2023

## Forfaits jours : défendons les travailleurs



**LES HEURES  
SUP'  
SONT PAYÉES  
PLUS.**

**MAIS POUR  
LES CADRES,  
ELLES SONT  
PAYÉES  
RIEN.**

**CADRES,  
RÉAGISSONS !**

Pour soutenir cette campagne : [ugict.cgt.fr](http://ugict.cgt.fr), [masstomass.com](http://masstomass.com), ou scannez le code

La question des forfaits jours est un enjeu crucial pour l'ensemble des salariés. Cette pratique a été mise en place pour répondre à deux problématiques : les heures supplémentaires pour les cadres et le changement de modèle de relations sociales.

En réalité, l'instauration des forfaits jours visait principalement à "légaliser" des pratiques illégales consistant à ne jamais rémunérer les heures supplémentaires des cadres. Cette mesure n'a rien à voir avec la réduction du

temps de travail, mais plutôt avec une augmentation du temps de travail pour les cadres. Cela est d'autant plus important pour le patronat, étant donné que le nombre de cadres a explosé depuis les années 1970, bien que par rapport aux cadres des années 60, on pourrait plutôt parler de cadres "Low Cost".

Avec l'avènement du "libéralisme économique", nous assistons à un changement de paradigme, passant d'une "société disciplinaire" à un "nouvel individualisme". Dans ce nouveau modèle, les cultes de l'authenticité, du volontarisme et de l'autonomie occupent une place centrale, le tout accompagné d'une rhétorique axée sur l'employabilité. La fin d'un certain taylorisme s'accompagne d'une nouvelle forme d'autonomie au travail, où les compétences mobilisent la subjectivité des salariés. L'objectif du patronat est de favoriser une prise de décision individuelle dans un environnement contraint, où les objectifs à atteindre sont imposés.

Ainsi, le forfait jours permet une "soumission... librement consentie", une liberté encadrée par la stratégie de l'entreprise, incontestable. Plus les salariés sont libres de gérer leur emploi du temps, plus ils doivent être performants et disponibles. Parallèlement, l'employeur vise l'excellence et rend le salarié responsable de ses erreurs au nom de la liberté et de la responsabilité conférées par son autonomie. Au royaume de l'employabilité, le salarié, en tant qu'il est "libre", se doit d'être adaptable, flexible et donc "versatile". Les entreprises dictent les conditions à respecter et les objectifs à atteindre, tout en exigeant l'autonomie des salariés. En réalité, il s'agit d'instrumentaliser cette autonomie pour se décharger des responsabilités de l'entreprise et rendre le salarié autonome responsable de tout échec.

Cette rhétorique de l'autonomie est intrinsèque

aux forfaits jours. Elle vise à faire croire aux salariés qu'ils sont maîtres de leur destin tout en se conformant aux exigences du patronat. Les salariés sont invités à faire preuve d'initiative et à prendre des risques, tout en devant atteindre les objectifs fixés par la direction. C'est une façon de faire croire aux esclaves qu'ils sont maîtres.

Dans ce nouveau mode d'organisation du travail, l'échec du salarié ne peut provenir que d'un manque de motivation ou de compétences nécessaires. Les salariés, poussés à la conformité et au contrôle de leurs propres pratiques, n'ont jamais été aussi peu épanouis professionnellement qu'aujourd'hui.

C'est pourquoi, depuis 1999 (accord de branche SYNTEC), notre fédération a engagé une lutte pour l'abolition des forfaits jours, synonymes de déconstruction du collectif. Cette modalité de travail repose sur la déresponsabilisation de l'employeur et la culpabilisation du salarié, ce qui rend impossible tout encadrement.

Perspectives : les forfaits dans la branche... comment le patronat utilise les dispositifs législatifs pour exploiter davantage les salarié.e.s ?

Déjà en 1999, malgré une longue bataille menée par la CGT dans la branche, un accord sur le temps de travail a été signé par un certain nombre d'organisations syndicales. Cet accord s'articulait autour de deux modalités : le forfait horaire hebdomadaire et le forfait jours.

Le forfait horaire hebdomadaire, présenté comme une modalité sans autonomie complète, était en réalité une forme déguisée de forfait jours. La CGT n'a pas été dupe, et le ministère a finalement étendu cette modalité en la considérant comme un forfait horaire hebdomadaire, avec une limite de 219 jours de travail et 38 heures et 30 minutes hebdomadaires. Ces 38 heures et 30 minutes se composent de 35 heures rémunérées au taux horaire normal et de 3 heures 30 minutes majorées comme des heures supplémentaires.

Pour pouvoir bénéficier de ce type de forfait, il faut être ingénieur ou cadre et répondre à deux critères : avoir une rémunération supérieure ou égale au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale et une rémunération supérieure ou égale à

115% du minimum conventionnel de sa catégorie. Ces critères peuvent être cumulatifs, ce qui signifie que la rémunération peut être inférieure au PMSS et/ou aux 115% au cours de la carrière.

Ensuite, il y a le forfait jour, qui est une modalité présentée comme offrant une autonomie complète pour les ingénieurs et cadres en position 3.1 et au-dessus. Pour être éligible à ce forfait, la rémunération du salarié doit être supérieure à 120% du minimum conventionnel de sa catégorie. La limite quotidienne de travail en forfait jours est de 13 heures.

Enfin, le forfait jours est également accessible aux salariés en position 2.3, à condition que leur rémunération soit supérieure ou égale à 122% du minimum conventionnel de leur catégorie.



- 1 CULTES DE L'AUTHENTICITÉ, DU VOLONTARISME ET DE L'AUTONOMIE.
- 2 RHÉTORIQUE AXÉE SUR L'EMPLOYABILITÉ.
- 3 OPTIONS LIMITÉES, OBJECTIFS IMPOSÉS EN CONTEXTE CONTRAINT.
- 4 SOUMISSION... LIBREMENT CONSENTIE.
- 5 FAIBLE SALAIRE ET ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL.

Le forfait annuel en jours, quant à lui, doit tenir compte de la charge de travail imposée. Si la rémunération n'est pas en adéquation avec les contraintes imposées ou est sous-évaluée, il est possible de se retourner contre l'employeur et d'obtenir une indemnité. La contrepartie de 122% par rapport au minimum conventionnel entre dans ce cadre.

Aujourd'hui, la CFDT et la CFTC ont fait un cadeau extraordinaire au patronat **en étendant le forfait jours aux Ingénieurs et Cadres en position 2.3**. La seule condition pour être éligible à ce dispositif est une rémunération équivalente à 122% du minimum conventionnel de la catégorie. Ainsi, les Ingénieurs et Consultants concernés, s'ils bénéficient d'une rémunération supérieure ou égale à ce seuil, **peuvent être soumis, avec ou sans leur accord, à un forfait jours**. Cela signifie qu'ils peuvent travailler jusqu'à **13 heures par jour**, sur une base de 218 jours par an, avec **une rémunération inférieure de 31% par heure** par rapport à un salarié travaillant 35 heures en moyenne annuelle.

Ce cadeau de la CFDT et de la CFTC au patronat démontre leur complaisance et leur manque d'exigence envers les employeurs, au détriment des intérêts des salariés. En étendant le forfait jours à une catégorie supplémentaire, ces syndicats contribuent à l'augmentation du temps de travail et à une plus grande flexibilité imposée aux travailleurs.

Il est temps de mettre fin à ces dispositifs qui exploitent les travailleurs et détruisent le collectif. La CGT continuera à lutter pour l'abolition des forfaits jours, afin de garantir des conditions de travail justes et équilibrées pour tous les salariés.

## Devenez partie civile et défendez vos droits !

À la suite de l'enquête APTEIS (Entreprise spécialisée dans le domaine du conseil en matière de santé au travail) auprès des salariés, diligentée par le CSE AKKA High Tech qui a abouti à un rapport d'expertise démontrant selon le CSE « l'existence de risques psychosociaux générés par la politique de gestion de l'entreprise, une organisation peu lisible,

l'absence d'accompagnement RH, des objectifs ayant un impact fort sur les conditions de travail et une absence de prise en compte réelle de la charge de travail »

- considérant dans leur pleine valeur les nombreux témoignages de salariés envoyés aux différentes inspections du travail sur le territoire français, relatant des faits de management dont ils se sentent victimes
- prenant en compte la mise en demeure de l'inspection du travail de décembre 2021, demandant à AKKA « de procéder à une démarche de prévention des risques portant sur l'ensemble des risques psychosociaux [...] ET d'élaborer et mettre en œuvre un plan d'action prenant en compte les résultats des évaluations [...] et le respect des principes généraux de prévention conformément aux dispositions du code du travail », et visant à éliminer les causes de risques psychosociaux que subissent certains salariés
- à la lecture du PV de l'inspection du travail, envoyé au procureur de la République à la suite de l'absence de réponse satisfaisante apportée par la Direction d'AKKA à cette mise en demeure
- prenant en considération le jugement du tribunal judiciaire de Nanterre d'avril 2023 enjoignant AKKA High Tech à procéder à adopter un plan de prévention des risques psychosociaux auxquels sont spécifiquement exposés les salariés

La CGT AKKA ainsi que la fédération des sociétés d'études CGT ont porté plainte contre X pour harcèlement moral et inexécution de mise en demeure de remédier à une situation



dangereuse.

Il s'agit d'une plainte au pénal.

L'équipe de la CGT AKKA informe tous les salarié·e·s et ex-salarié·e·s d'AKKA qui estiment avoir subi des pressions et / ou du harcèlement qu'ils ont désormais la faculté de se porter partie civile après cette plainte déposée le 28 juillet 2023. Elle leur propose de se rapprocher de la CGT AKKA pour comprendre et défendre leurs droits.

## Découvrir La CGT

Participez à la prochaine  
session d'information  
en distanciel

Inscrivez-vous Ici !



## La CGT AKKA défensiveuse de vos droits !

**Permanences téléphoniques nationales :**

du lundi au vendredi, de 9h à 18h

**CGT Modis : 07 66 07 19 35 CGT.modis@gmail.com**

**CGT AKKA : 06 67 95 74 61 cgtakka.france@gmail.com**

**Permanence à l'agence de Vaise le jeudi de 12h30 à 13h30  
et sur rendez-vous ailleurs**

SITE WEB



**SUIVEZ-NOUS**

SUR LES RESEAUX SOCIAUX



@CGTAKKA

SITE WEB



**BLOG**

