

métallurgie

un accord sur l'organisation du travail

Trois organisations syndicales (FO, CFTC, CFE-CGC) et l'UIMM ont signé, le 3 mars 2006, un accord national « portant avenant à l'accord national du 28 juillet 1998 modifié sur l'organisation du travail dans la métallurgie ».

Ce texte s'inscrit dans le respect de la « position commune » de juillet 2001, alors approuvée par quatre confédérations sur cinq (CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC) et qui pose le principe de l'accord majoritaire exprimé en termes de nombre d'organisations pour les accords nationaux interprofessionnels et professionnels.

L'accord prend en compte les possibilités créées par la loi du 31 mars 2005 sur l'organisation du temps de travail et l'article 95 de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises.

En assouplissant les modalités d'application de la durée légale du travail de 35 heures, les signataires ont pris en compte la réalité de la vie des entreprises dont le volume d'activité est susceptible de variations importantes en fonction de leurs carnets de commandes. Dans la mesure même où « le travail crée le travail », l'accord répond à la préoccupation essentielle de l'opinion, la lutte contre le chômage. Il permet aussi au salarié de gagner plus en travaillant plus.

Comme l'avait déjà souligné l'accord de juillet 1998, seule une organisation du travail diversifiée en fonction des spécificités de chaque entreprise et secteur d'activité est de nature à assurer la compétitivité de notre économie et donc la création d'emplois. Telle est l'ambition de cette nouvelle étape contractuelle dans la métallurgie.

L'accord national du 3 mars 2006 relatif à l'organisation du travail dans la métallurgie comporte **trois types de dispositions visant à assouplir les modalités d'application de la durée légale du travail de 35 heures.**

1. Régime des heures supplémentaires pour les salariés dont le temps est décompté en heures

Un contingent supplémentaire d'heures supplémentaires...

■ Le volume des heures supplémentaires à la disposition de l'employeur est relevé de **180 heures à 220**. En cas de décompte du temps de travail sur l'année, dans le cas d'une modulation d'horaire, ce volume passe de 150 à 175 heures.

Ces contingents présentent un caractère impératif et ne pourront pas être dépassés.

... et des heures supplémentaires choisies

■ Lorsque le contingent annuel d'heures supplémentaires est épuisé, **l'employeur peut proposer au salarié volontaire d'effectuer des heures supplémentaires**, sans avoir à recueillir l'autorisation de l'Inspection du travail, dans le cadre des dispositions relatives au temps choisi.

Une obligation de rémunérer au taux légal...

■ Postérieurement à la date de conclusion de l'accord, **les entreprises de la branche ne pourront pas conclure des accords collectifs fixant des taux de majoration inférieurs aux taux légaux** (25 % pour les huit premières heures, 50 % au-delà).

... à l'exception de deux cas

■ Toutefois les entreprises de 20 salariés ou moins conserveront la possibilité légale de majorer les quatre premières heures supplémentaires au taux de 10 % jusqu'au 31 décembre 2008. Egalement, les entreprises de plus de 20 salariés qui ont conclu, avant le 3 mars 2006, des accords prévoyant des taux de majoration inférieurs aux taux légaux de 25 % et 50 % peuvent continuer à appliquer ces accords.

Une possibilité de dépassement des forfaits en heures sur l'année

■ Pour les salariés cadres ou les itinérants non cadres dont le temps de travail est décompté dans le cadre d'un forfait en heures sur l'année, l'accord formalise la possibilité existante de leur faire effectuer, avec leur accord, des heures supplémentaires au-delà du forfait, dans des limites prédéfinies.

2. Situation des salariés dont le temps de travail est décompté en jours

Des non cadres pourront passer au régime du forfait...

■ L'accord ouvre la possibilité aux entreprises de proposer aux salariés non cadres, qui ont une réelle autonomie dans l'organisation journalière de leur emploi du temps, de décompter leur temps de travail dans le cadre d'un forfait en jours sur l'année. Cette possibilité, qui fera l'objet d'un avenant au contrat de travail, pourra concerner :

- les monteurs sur chantiers extérieurs classés au moins au coefficient 190 ;
- les salariés itinérants, techniciens de bureaux d'études, techniciens de maintenance et de service après-vente classés au moins au coefficient 215 ;
- les agents de maîtrise classés au moins au coefficient 240.

... avec un avantage financier

Les modalités d'alimentation du CET sont précises

Une épargne rémunérée

Des souplesses d'utilisation

■ Ces salariés bénéficient d'une majoration de l'indemnité de licenciement et de départ en retraite pour la période au cours de laquelle s'appliquera le forfait en jours.

3. Simplification et amélioration du compte épargne-temps

Les principales dispositions pour les entreprises ayant mis en place ce régime sont les suivantes :

● **Alimentation.** Le compte est alimenté par les jours de RTT, les heures de repos compensant les heures supplémentaires, les jours de congé excédant 24 jours ouvrables par an, les augmentations et les compléments de salaire, l'intéressement, la participation, les sommes provenant d'un plan d'épargne entreprise.

Le compte peut aussi être alimenté, à l'initiative de l'employeur, par abondement des éléments affectés par le salarié et par les heures au-delà de la durée collective annuelle du travail;

● **Gestion.** Le compte peut être tenu en temps (avec une revalorisation selon l'évolution en salaire de l'intéressé) ou en argent (avec une revalorisation égale au taux du livret A de la Caisse d'épargne majoré de 0,25 point).

● **Utilisation.** Le compte peut compléter la rémunération du salarié à sa demande ou à l'initiative de l'employeur. Il peut être transféré sur un autre plan d'épargne (PEE, PEI, PERCO), être utilisé pour l'achat des droits à la retraite ou encore financer un congé ou un passage à temps partiel.