

Quid des propositions de la direction pour régler le problème des modalités 2 à Ericsson ?

C'est en pleine période de confinement et avec un appui sans nuance des délégations UNSA et CFTC que la direction a demandé aux managers afin de solutionner « leur problème » d'approcher les salariés cadres en modalité 2 (durée hebdomadaire de travail de 38h30 dont 1h30 donnant droit à 10 JRTT, soit 37h payées 35, ou 160 heures/mois indiquées sur la fiche de paie).

Pour ceux qui ont un job stage inférieur ou égal à 4, il serait proposé de passer en modalité 1 avec une durée hebdomadaire de travail de 35 heures ... payées 35 heures (sans baisse de salaire donc). Pour ceux qui auraient un job stage supérieur ou égal à 5, il serait proposé de passer en modalité 3 (cadre autonome) avec un forfait jours d'une durée annuelle de travail de 218 jours.

Ces changements impliquent l'acceptation d'un avenant au contrat. Ceux qui le refuseraient, resteraient en modalité 2 (37h/semaine). Au vu de l'historique et des enjeux que nous détaillons ci-dessous, on peut s'interroger sur la légalité d'un tel statu quo : la modalité 2, qui a été introduite chez Ericsson France depuis la fusion de juillet 2017, n'a jamais été prévue par les accords d'entreprise. La seule manière pour la direction de « régulariser » la situation est de procéder par accord d'entreprise ou par des avenants individuels aux contrats de travail.

Manifestement, la direction a renoncé à la première solution, préférant sans doute profiter d'un rapport de force employeur/salarié - donneur d'ordre/subordonné qui lui est très favorable en cette période de confinement. Elle peut ainsi plus facilement imposer ses propres décisions, déjà acceptées sans barguigner par l'UNSA et la CFTC.

La seule et unique concession de la part de la direction dans le cadre du passage d'un forfait heures à un forfait jours serait une augmentation de salaire ponctuelle de **5%** à compter du 1^{er} juillet 2020, sans effet rétroactif.

Il faut évaluer cette « offre » en fonction des autres alternatives qui devrait plus naturellement être choisies :

- Le passage à 35 heures sans baisse de salaire pour tous, indépendamment du job stage (passage modalité 1)
- Le maintien à 37 heures en payant les heures supplémentaires : 2 heures supplémentaires comptées 1,25 heures en application de leur majoration, cela fait 2,5 heures à payer en plus des 35 heures qui le sont déjà, soit une augmentation de **7,14 %** pour un forfait heures à 37 heures à régulariser via la négociation collective.
- Le passage du statut de cadre en mission à celui de cadre en forfait jours via avenant au contrat, sachant que :
 - Ce genre de promotion est assorti d'une augmentation moyenne de **13 à 15%** dans l'entreprise, du fait de la plus grande « autonomie », et des heures supplémentaires, heures de nuit, qui ne seront plus dues (à noter que les minima forfait jours de la convention collective sont supérieurs de **30%** au forfait heures)
 - 5 % d'augmentation ne couvre même pas les 7,14% dus pour les heures supplémentaires qui étaient normalement incluses pour 37 heures hebdomadaires. L'intention manifeste de la direction est de faire travailler plus, au-delà de de ces 37 heures, sans payer les heures supplémentaires.
 - Les nouveaux cadres autonomes, issus d'EITSS, travailleraient 218 jours par an et se retrouveraient avec des cadres autonomes d'Ericsson France qui travailleront 208 jours par an, pour un salaire plus élevé à job/rôle identique (d'après le rapport d'expertise présenté au CE en début d'année 2019).

Les heures supplémentaires non payées depuis la fusion commencent à représenter un montant individuel conséquent :

Fin juin, on en sera à **90 heures** supplémentaires effectuées **par an depuis 3 ans**. Si elles sont majorées de **0,25%**, on en arrivera donc à **337,5 heures** non payées au 1^{er} juillet 2020, soit **2,23 mois de salaire** dus.

Les résultats 2019 sont au rendez-vous (dépassement des objectifs), avec le coût de la masse salariale qui diminue fortement en raison des départs par licenciement ou autres ruptures conventionnelles, avec les augmentations individuelles qui sont toujours très faibles, arrimées en moyenne au taux de l'inflation.

L'utilisation des salariés comme une variable d'ajustement a permis à l'entreprise d'obtenir des gains de productivité, et, même en ces temps difficiles, elle a les moyens de les partager pour traiter un peu mieux ses salariés. Il faudrait que, pour une fois, des efforts financiers soient faits vers nous plutôt que vers les actionnaires.

Ericsson France introduit la **modalité 2** de la SYNTEC dans la convention de la métallurgie : **une simple arnaque ou un nouveau crédo libéral ?**

Qu'est-ce que la modalité 2 de la SYNTEC ?

En l'an 2000, lors du passage de toutes les entreprises aux 35 heures, une très grande partie des entreprises de conseil relevant de la convention SYNTEC ont créé à cette occasion une nouvelle modalité d'horaire de travail pour les cadres (modalité 2 : cadre en mission), comprise entre celle des cadres en forfait heures avec une durée de travail de 35 heures/semaine (modalité 1 : standard) et celle des cadres en forfait jours avec une durée de travail de 218 jours/an (modalité 3).

La modalité 2 correspond à celle des cadres en mission qui peuvent avoir des variations de temps de travail de 10% tout au long de l'année, avec un forfait horaire de 37 heures/semaine, dont 2 heures considérées comme étant travaillées gratuitement, la rémunération ne portant que sur 35 heures. Inutile de préciser qu'à l'époque le passage aux 35 heures, quelles que soient les modalités, s'est faite sans revalorisation salariale.

La modalité 2 appliquée par Ericsson en France

La modalité 2 a été introduite à Ericsson en 2004, lors de l'achat de la société de services Audilog, qui est devenue alors Audilog Groupe Ericsson. Pratiquement tous les cadres de cette entreprise relevaient alors de la modalité 2, (la modalité 3 était réservée au comité de direction, et aux hauts salaires et la modalité 1 à quelques salariés). Avec le transfert du service *System Integration* d'Ericsson dans la société Audilog Groupe Ericsson, puis l'achat par celle-ci des sociétés MIDINFO et TRIDGE, la modalité 2 a été maintenue ou introduite dans le contrat de tous les cadres en forfaits horaires en même temps qu'il était demandé progressivement à une grande partie d'entre eux (un tiers) de passer en modalité 3, où ne leur serait plus comptée aucune heure supplémentaire, gratuite ou non.

La société Devoteam TM, filiale créée par Devoteam pour être vendue à Ericsson, avait ses cadres répartis à peu près à parts égales entre les trois modalités héritées d'Audilog dans le cadre de la fusion qui a donné lieu à la société EITSS. L'entité de services d'Ericsson comprenait alors des cadres travaillant 35 heures par semaine et d'autres travaillant 37 heures semaine ou 218 jours/an.

La fusion de la société EITSS dans Ericsson France a été réalisée après la signature simultanée d'un accord collectif dans chacune de ces entités. A l'exception de la partie relevant de la modalité 2, ces accords étaient rédigés de manière quasi-identique et supprimaient la quasi-totalité des avantages acquis dans chaque entreprise (c'est d'ailleurs la raison pour laquelle la CGT a refusé de les signer à Ericsson France).

Après cette fusion, Ericsson France comprenait à peu près autant de cadres travaillant à 35 heures/semaine que de cadres travaillant à 37 heures/semaine, et autant de cadres travaillant en 208 jours/an que de cadres travaillant 218 jours/an, avec la bizarrerie que les durées de travail les plus élevées étaient en général moins bien rémunérées que les autres (un écart moyen de 15% ayant été constaté).

Lors de la fusion, la direction a fini par accepter de conserver la prime de vacances qui existait à EITSS pour les salariés transférés qui y avaient droit, ce qui est normal, puisque cela correspondait à un réel avantage qui ne saurait être remis en cause. La direction propose maintenant de l'intégrer au salaire de base à compter du 1^{er} juillet.

En revanche, le maintien de la modalité 2 ne peut pas être considéré comme un avantage, puisque cela consiste à faire travailler les cadres 37 heures/semaine au lieu de 35 heures, avec 2 heures supplémentaires non payées. Même si c'est inscrit dans les contrats de travail des personnes concernées, il faut rappeler que cette modalité 2 n'est pas applicable à Ericsson France, puisqu'elle n'existe ni dans la convention collective de la métallurgie dont elle relève, ni dans les accords d'entreprise. Cette modalité ne peut donc pas être considérée comme un avantage pouvant être transféré.

Demander depuis trois ans à une centaine de salariés (plus de 180 au début) de travailler 2 heures supplémentaires par semaine sans les leur payer nous semble contraire aux dispositions légales.

Pourquoi le maintien de la modalité 2 par Ericsson France serait-il illégal ?

En droit du travail, la règle d'articulation suivante a été posée par la jurisprudence : en cas de conflit des normes, c'est celle qui est la plus favorable aux salariés qui doit recevoir application. Cette règle de faveur implique que, de manière hiérarchique, le droit du travail prime sur les conventions collectives, qui priment sur les accords d'entreprise, qui priment sur les contrats de travail.

Depuis les dernières réformes (loi travail et autres) inspirées par notre actuel président de la république, il est possible, pour une entreprise, de déroger à cette règle, mais seulement dans le cas où elle a pu conclure un accord d'entreprise défavorable par rapport à la convention collective ou au droit d travail.

Chez Ericsson France, il existe effectivement des dispositions moins favorables que celles du droit du travail dans les accords signés par l'UNSA en 2016, comme une durée de temps de repos pouvant être diminuée par rapport aux disposition légales. Mais rien n'y décrit la modalité 2 SYNTEC, qui n'est pas applicable dans notre entreprise.

Comment aurait pu être adaptée la situation des cadres en modalité 2, de manière légale et loyale ?

Depuis la fusion intervenue en 2017, la CGT réclame le passage rétroactif des modalités 2 en modalité 1 sans perte de salaire, ou le paiement des heures supplémentaires qui leur sont demandées indument chaque semaine.

La direction a argué qu'elle serait alors obligée de baisser le salaire des personnes concernées à hauteur des heures supplémentaires qui ne leur seraient plus demandées (alors qu'elles n'étaient de toute façon pas payées !!!). Mais cela n'est pas possible sans l'accord des salariés ou la conclusion d'un accord d'entreprise défavorable. Jusqu'à aujourd'hui, la direction a refusé catégoriquement de citer les sources juridiques sur lesquelles elle s'appuie pour prétendre que le statu quo serait légal. A chaque fois qu'elle a agi ainsi, c'est parce qu'elle ne disposait d'aucune source qu'elle puisse sérieusement citer (cf. le non-paiement de la part variable en l'absence de la signature d'une clause de non-poursuite de l'entreprise, cf. le refus de produire les statistiques légales pour la négociation sur l'égalité professionnelle, etc, etc...).



Fin 2018, la direction a alors annoncé son intention de négocier un avenant à l'accord d'entreprise de fin 2016 sur le temps de travail, pour y introduire cette fameuse modalité 2. Las, la délégation UNSA a heureusement refusé de traiter cette problématique dans le cadre d'un accord. De toute façon, si un tel accord avait été conclu, il aurait dû être annulé, puisque la direction avait « oublié » de convier la CGT à la négociation, et même de l'en prévenir !

En juillet 2019, le CE a saisi l'Inspection du Travail sur le sujet. « En même temps », le CE a missionné un délégué syndical UNSA pour suivre ce dossier, qui alors n'a plus avancé, en tout cas pas dans le sens d'appliquer la loi.

En septembre 2019, la CGT a proposé que le CE intervienne en justice pour faire valoir son droit à récupérer les subventions CE correspondant à la masse salariale des heures supplémentaires non payées aux modalités 2 depuis la fusion, ce qui aurait permis de défendre en même temps les salariés en modalité 2. La délégation UNSA, majoritaire à ce moment-là, a rejeté cette délibération, préférant sans doute que les salariés auxquels seraient proposés des avenants se débrouillent chacun tout seul face à leur employeur ou via le tribunal des prud'hommes.

Cette délibération pour agir en justice était prévue dans la profession de foi CGT pour les élections CSE, mais depuis que la CGT y est majoritaire, cela n'a pas pu être mis à l'ordre du jour, l'instance étant principalement occupée à régler le problème de la confiscation du bureau du CSE par la délégation UNSA, avec l'appui de la direction.

La solution à minima proposée par la direction ne tient pas compte d'un paiement rétroactif des heures supplémentaires effectuées en modalité 2 depuis la fusion. Elle propose un passage de cadre intégré à cadre autonome avec une d'augmentation salariale de seulement 5%, ce que nous considérons comme très insuffisants au vu du changement de statut et de l'écart de 30% des minima salariaux conventionnels entre ces catégories.

Vos élus CGT organisent une réunion d'information du personnel

le 23 avril à 13h pour en discuter, et restent à votre disposition pour toute question.