



12, impasse Mas - 31000 Toulouse  
tél. 05.61.99.20.77 fax. 05.61.62.75.66 snpst@wanadoo.fr

## FLASH INFO N° 30 - octobre 2008

# Représentativité des organisations syndicales : présentez des listes syndicales SNPST au premier tour des élections professionnelles

La **loi du 20 août 2008** a modifié les critères de représentativité des organisations syndicales. Celle-ci s'appréciera désormais en fonction de l'audience obtenue au premier tour des élections professionnelles. Une des conditions pour qu'une organisation syndicale soit maintenant considérée comme représentative au niveau d'une entreprise ou d'un service est l'obtention d'une audience au moins égale à 10% des suffrages exprimés au premier tour des élections. Au niveau interprofessionnel ou au niveau d'une branche, le seuil de représentativité est ramené à 8%.

Toutes les organisations syndicales doivent être invitées à négocier le protocole préélectoral (par courrier pour les organisations reconnues comme représentatives dans l'entreprise ou celle ayant constitué une section syndicale, celles affiliées à une organisation représentative au plan national, et par voie d'affichage pour les autres...) Rappelons que le SNPST ne fait pas partie des 5 organisations considérées comme représentatives au plan national. Néanmoins il pourra présenter des listes syndicales au premier tour. C'est le résultat de celui-ci qui permettra de mesurer l'audience et d'établir la représentativité.

Une autre modification importante introduite par le texte du 20 août concerne la désignation du délégué syndical : tout syndicat représentatif dans l'entreprise pourra désigner un délégué syndical parmi les candidats ayant recueilli 10% des suffrages exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections professionnelles, sur la liste suppléants ou titulaires.

Il n'est par contre pas nécessaire qu'il soit élu. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, un DP peut-être désigné comme délégué syndical par un syndicat représentatif dans l'établissement. Pour que notre organisation puisse continuer à jouer son rôle et peser sur les négociations au niveau local, dans les services, mais aussi au niveau de la branche professionnelle, il est essentiel que nous soyons présents au premier tour des élections professionnelles.

Il est donc extrêmement important que le SNPST soit présent partout et dans tous les collèges où c'est possible au premier tour des élections professionnelles.

Même si le seuil de 10% n'était pas atteint au niveau du service, le score obtenu sera pris en compte pour le calcul au niveau de la branche. C'est une raison supplémentaire pour constituer des listes au premier tour dans un maximum de services.

En conséquence,  
nous **demandons à tous nos adhérents d'être vigilants** à l'occasion des **prochaines élections professionnelles** et de présenter dans chaque collège des listes syndicales au premier tour, même incomplètes, chaque fois que c'est possible. **N'hésitez pas à contacter le secrétariat** pour vous aider pour la négociation du protocole préélectoral ou pour la constitution des listes.

# La Réforme du Temps de Travail

La **loi n°2008-789 du 20 août 2008** réformant le temps de travail est entrée en vigueur. Au terme de ce texte, la négociation d'entreprise prime dorénavant sur celle de branche.

Malgré des assouplissements importants sur les heures supplémentaires et sur les conventions de forfait, **la durée légale du travail** n'est pas remise en cause : elle **reste fixée à 35 heures**.

**En ce qui concerne les heures supplémentaires :**

- Le contingent d'heures supplémentaires est défini par accord d'entreprise ou, à défaut, de branche. L'accord d'entreprise peut prévoir un contingent différent (supérieur ou inférieur) à celui prévu par l'accord de branche. Les accords signés antérieurement à la loi restent valables. A défaut il est fixé par décret. A noter que l'employeur n'a plus à informer l'inspecteur du travail du recours aux heures supplémentaires dans le cadre du contingent annuel, ni à lui demander son autorisation pour celles accomplies au-delà de ce contingent.

- Mais ces heures supplémentaires sont accomplies après **information** du CE ou des DP, pour celles effectuées dans la limite du contingent et après **avis** du CE ou, à défaut, des DP, s'il en existe, pour celles effectuées au-delà du contingent.

- D'autre part, à défaut d'accord collectif d'entreprise fixant le contingent d'heures, les modalités d'utilisation du contingent fixé par décret donnent lieu comme auparavant, au moins une fois par an, à une **consultation** du CE ou des DP.

- La loi **abroge** les dispositions du code du travail prévoyant l'obligation d'accorder un **repos compensateur** pour les heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel. Toutefois un tel repos pour les heures supplémentaires effectuées dans les limites du contingent pourra être prévu dans un accord d'entreprise, ou à défaut, de branche.

- La loi ne modifie pas les règles de **majoration de salaire** pour les heures supplémentaires : **25%** pour chacune des 8 premières heures supplémentaires et **50%** pour les heures suivantes.

**En ce qui concerne les conventions de forfait :**

- Les accords collectifs relatifs aux conventions de forfait conclus avant le 21 août 2008, date de publication de la loi, restent en vigueur.

- Pour toutes les catégories de conventions de forfait (forfait heures, sur la semaine, le mois ou l'année, et également les forfaits sur l'année, en heures ou en jours), la loi précise

désormais que ces conventions individuelles de forfait requièrent l'**accord du salarié**. Et la convention est établie **par écrit**.

- A noter que le **CE** est **consulté chaque année** sur le recours aux conventions de forfait, sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés et, pour ceux qui disposent d'un forfait en jours il est prévu qu'un **entretien annuel individuel** porte, entre autre, sur la rémunération du salarié.

- Pour les conventions en forfaits annuels jours :

► Elles sont subordonnées à la conclusion d'un **accord collectif** (idem si le forfait annuel est en heures), qui est **prioritairement un accord d'entreprise** et, à défaut seulement, un accord de branche ou une convention.

► Elles peuvent concerner les **cadres** qui disposent d'une **autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit **pas** à suivre **l'horaire collectif applicable au sein du ...service**.

► Elles peuvent aussi concerner des **salariés** dont la **durée** du temps de travail ne peut pas être **prédéterminée** et qui disposent d'une **réelle autonomie** dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des **responsabilités** qui leur sont confiées.

► **Le nombre maximal de jours travaillés** dans l'année est de **218 jours**. Mais le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, **renoncer à une partie de ses jours de repos**, en contrepartie d'une majoration de son salaire. Ce rachat nécessite l'**accord écrit** entre le salarié et son employeur et un **avenant à la convention de forfait** qui précise le taux de **majoration** de salaire applicable à ce temps de travail supplémentaire. Ce taux ne pourra pas être inférieur à **10%**.

**(à noter que le régime de majorations de ce temps de travail supplémentaire applicable aux forfaits jours annuels est nettement moins favorable que celui qui concerne les salariés soumis à un horaire collectif car pour eux cette majoration qui compenserait le renoncement d'une partie de leurs RTT serait au moins égale à 25%).**

► Un accord d'entreprise conclu dans des circonstances de rapport de force défavorable aux salariés pourrait très bien, passant outre l'accord de branche, décider que le nombre de jours **maximal** travaillés dans l'année est de 250 jours, par exemple. Dans ce cas le salarié qui a accepté de travailler plus de 218 jours, en contrepartie d'une majoration de salaire ne pourra pas travailler au-delà de cette durée de 250 jours.

Mais il faut savoir que la loi permet à des accords collectifs d'entreprise de porter ce nombre de jours **maximal à 282 jours !!!**

Dans l'hypothèse où le salarié accepte de travailler plus de 218 jours dans l'année **alors que l'accord d'entreprise ou de branche ne prévoit pas de durée maximale, celle-ci sera alors de 235 jours.**

► On mesure le recul social par rapport aux dispositions initiales puisque la loi, en pratique, institue une banalisation à 235 jours au lieu des 218 jours.

235 jours, cela équivaut à 5 semaines de congés, les samedis, les dimanches et le 1<sup>er</sup> mai férié.

**Cette loi cible les cadres aux forfaits jours car il s'agit bien d'en faire la référence dégradée à atteindre pour tous les cadres, puis pour tous les salariés.**

**En ce qui concerne tous les autres dispositifs d'aménagement du temps de travail :**

- Les accords conclus en application des anciens articles, et notamment de l'article L.3122-19 (attribution de jours RTT de repos dans le cadre de l'année), avant le 21 août 2008, date de publication de la loi, restent en vigueur.

- Dorénavant, les modalités d'aménagement du temps de travail et sa répartition seront mises en place par accord collectif d'entreprise ou par accord de branche.

- A défaut de tels accords, les modalités seront déterminées par **décret**.

\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*\_\*

## **DES NEGOCIATIONS PARITAIRES DE BRANCHE PARTICULIEREMENT DIFFICILES**

Des avancées ont été obtenues tout au long des réunions de l'année 2008.

L'ensemble des organisations représentatives des personnels des services interentreprises de santé au travail, y compris le SNPST, souhaite poursuivre les négociations afin d'arriver à un accord comportant une réelle prise en compte des intérêts des personnels en place ou à venir. Les demandes portent notamment sur les coefficients d'entrée des infirmiers en santé au travail et des IPRP et sur les critères d'évolution. Les médecins du travail doivent être traités dans le cadre d'un accord global (ce qui n'a pas encore été commencé) et l'ancienneté devra être distincte de la technicité.

Or la séance de négociation du 11 septembre a été marquée par un durcissement des positions patronales avec une sorte d'ultimatum. La technique est bien rodée et consiste à faire monter la pression en décrétant l'urgence de la situation et donc d'une signature en l'état, sinon ce sera une recommandation patronale.

Face à cette situation, l'intersyndicale de manière **particulièrement responsable**, en prenant en compte les intérêts de ses mandants n'a pas souhaité interrompre les négociations en répondant à la provocation.

Les négociations vont donc reprendre et le SNPST s'en réjouit.

Pour le SNPST la voie paritaire conventionnelle est nécessaire et nous développerons des stratégies pour y parvenir mais bien évidemment pas à n'importe quel prix.

**CONGRES DU SNPST**

**SAMEDI 15 NOVEMBRE 2008**

**BOURSE DU TRAVAIL  
PARIS 10ème**