

RTT : se défendre dans l'entreprise !

La véritable défense des salariés cadres va se jouer maintenant dans les entreprises. **Première organisation syndicale chez les cadres, la CFDT** entend promouvoir un syndicalisme de proximité et de résultats.

La loi, portant réforme du temps de travail, porte de 218 à 235 le plafond de jours de travail par an pour les salariés au forfait, sauf accord contraire. Les cadres ne veulent pas de cette réforme du temps de travail ! 35% des entreprises emploient des cadres au forfait en jours. Au total, 83% des cadres travaillent au forfait, soit un nombre moyen de 214 jours (Dares, enquête Acemo). 81% des cadres ne sont pas prêts à travailler plus pour gagner plus (LH2-Les Echos).

Une loi inutile sur la RTT. Un besoin de réformer les RTT ? Nous n'avons pas entendu cela des employeurs, ni des DRH et encore moins des cadres que nous représentons et avec qui nous travaillons en proximité. Les accords négociés dans les entreprises ont été conclus au prix d'équilibres fragiles, mais aussi avec des gains de productivité que peu contestent aujourd'hui. Le gouvernement prend le risque de la rupture de ces équilibres économiques et sociaux.

De fausses garanties supplémentaires : 235 jours, ce serait mieux que 282 jours ? Nous sommes là dans la plus pure théorie, bien éloignée des réalités du travail des cadres au forfait annuel en jours, le plus souvent au-dessous du plafond de 218 jours. Avec la nouvelle loi, c'est au minimum 17 jours de travail en plus et la fin des jours RTT. **Nous cherchons désespérément** la garantie supplémentaire, **le plus pour les salariés**. Ce que nous disent les cadres, c'est plutôt « Je ne compte pas mes heures, d'accord, mais à condition qu'il y ait une vraie contrepartie, avec des jours de récupération », « Ces jours RTT, c'est la juste contrepartie de mon investissement au travail », « Si on me les enlève, c'est ma soupape de sécurité qui disparaît ». Les jours RTT sont devenus un facteur essentiel d'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Le gouvernement prétend libérer le travail comme si celui-ci était empêché. **Qu'il aille dire cela aux cadres** qui travaillent 50 à 60 heures par semaine et **qui s'investissent sans compter**.

Il serait plus **urgent** et plus **pertinent de mieux organiser le travail**, de mieux valoriser son contenu, de répondre aux besoins de sens et de reconnaissance exprimés par les cadres. Nous n'avons sûrement pas écouté les mêmes interlocuteurs. Les propos du gouvernement sont symptomatiques de la **distance qui sépare les politiques des réalités du travail** des salariés et **des cadres** en particulier. Dans son acharnement idéologique contre ce « carcan des 35 heures », il a refusé d'écouter les cadres, de prendre en compte ces équilibres patiemment construits. Les cadres se sentent aujourd'hui ignorés, ils veulent être respectés.

Bon nombre d'employeurs sont tentés, aujourd'hui, de profiter de textes législatifs favorables. Mais cette pratique risque de se retourner contre eux très rapidement. La tension rencontrée sur le marché des cadres va les obliger à fidéliser leurs salariés.

Chez Nexter, 4 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC, FO et CFTC), après une bataille acharnée contre la remise en cause des 35 heures, ont accepté, en juillet dernier, pour éviter le pire, un accord maintenant l'application des 35 h y compris dans les filiales, moyennant 218 j de travail annuel et une compensation salariale (augmentation générale) de 6,34% arrachée de haute lutte.

C'est aux partenaires sociaux d'organiser le travail et ses conditions d'exercice. L'énergie politique devrait être prioritairement consacrée à l'emploi et la croissance, à soutenir l'investissement industriel, l'innovation et la recherche-développement.

Si vous souhaitez recevoir cette expression par courriel merci de transmettre votre adresse à : webmaster@cfdt-nexter.com

Temps de travail : "une brèche" dans la remise en cause des 35 heures¹

La CFDT au service des cadres

La décision du Conseil constitutionnel concernant le volet temps de travail de la loi adoptée par le Parlement amène deux remarques essentielles de la CFDT :

- Le Conseil valide ce volet temps de travail que nous persistons à considérer comme **négatif pour les salariés** comme pour les entreprises.
- **Il a cependant censuré deux dispositions** particulièrement dangereuses **que nous avons dénoncées** dès le dépôt du projet de loi et que nous avons rappelées lors de notre audition par le Conseil constitutionnel, le 30 juillet ² :
 - La première concerne les **repos compensateurs** générés par les heures supplémentaires effectuées. Le Conseil confirme, comme nous l'affirmions, que cette disposition a un impact direct sur la santé et la sécurité des salariés et qu'elle ne peut en conséquence être remise en cause par les employeurs hors un encadrement légal.
 - La seconde valide le fait que la loi ne peut remettre en cause les accords conclus dans les entreprises et dans les branches. Le **droit à la négociation collective est ainsi respecté.**

Pour la CFDT, la décision du Conseil constitutionnel réduit d'une manière significative les prétentions gouvernementales sur la remise en cause des 35h.

Cette décision, pour partie positive, intervient au lendemain de la publication d'une étude de l'INSEE confirmant que le temps de travail moyen à temps plein des salariés français avoisine les 41 heures. Cela confirme que la démarche gouvernementale est idéologique et n'a pas pour objectif de résoudre les véritables problèmes auxquels sont confrontés les salariés et les entreprises.

1 : *Déclaration de Marcel Grignard, secrétaire national de la CFDT*

2 : *Pour la CFDT, de nombreuses dispositions de ce texte portent atteinte à deux principes constitutionnels :*

- *d'une part, « la protection de la santé, la sécurité, le repos et les loisirs » des salariés. En effet, les dispositions de ce texte auront des conséquences redoutables en matière de conditions de travail ;*
- *d'autre part, « le droit à la négociation collective ». La loi encourage le gré à gré entre l'employeur et le salarié au détriment des accords collectifs et en remettant en cause des accords signés antérieurement à la loi.*