



INTERVENTION MARIE-JOSÉ KOTLICKI

Mercredi 23 juillet 2008



Après le vote du Sénat, c'est aujourd'hui que se réunit une commission mixte paritaire de sept députés et sept sénateurs sur les dispositions relatives au volet « *temps de travail* » du projet de loi.

La lecture de ses conclusions et le vote définitif du texte par le Parlement devrait intervenir le jeudi 24 juillet.

Le temps n'est pas allongé pour tout le monde quand il s'agit de faire passer à la hussarde un projet de loi aussi injustifiable et archaïque au plan social que stupide et contreproductif au plan économique (sans compter le mépris affiché par les accords RTT déjà conclus.)

C'est en effet dans un contexte d'érosion forte du pouvoir d'achat des salariés, de chantage entre emploi et temps de travail, de recrudescence de la « *souffrance au travail* » que le gouvernement s'entête sur la suppression des jours RTT et l'allongement du temps de travail.

L'ensemble des salariés vit une importante dégradation du pouvoir d'achat, dont la première cause est la faiblesse du niveau général des salaires. Fait nouveau parmi les cadres, la rémunération vient en tête de leur préoccupation - l'accroissement de l'individualisation des salaires, la rémunération variable à l'objectif ne font décidément pas les bons comptes ! -.

Les conflits se multiplient pour refuser un chantage à l'emploi qui vise à abandonner ses jours RTT ou dégrader le rythme de travail et de vie, à l'instar de l'entreprise Good Year.

Par ailleurs, chacun reconnaît une recrudescence de la souffrance au travail en France, d'autant qu'elle est une des plus mauvaises élèves du monde, se situant au troisième rang, juste derrière l'Estonie et les USA concernant le nombre reconnu de suicides au travail.

C'est enfin en totale incohérence avec l'accord des partenaires sociaux sur le stress liant stress au travail, obligations des employeurs en matière de santé au travail, organisation et charges de travail, que le gouvernement à l'indécence d'en rajouter... non pas concernant l'augmentation des salaires, non pas en matière de nouveaux droits d'expression pour les cadres, de démocratie dans l'entreprise, non pas au niveau de mesures d'intelligence économiques pour mobiliser et motiver les ressources créatrices de l'encadrement, mais il rajoute des jours travaillés en permettant et incitant à l'allongement de la durée du travail pour tous, à commencer par les cadres au forfait-jour.

Après la suppression des limites horaires pour les forfaits-jours, c'est la suppression des limites en jours avec l'augmentation et la banalisation à 235 jours au lieu de 218 jours.

235 jours, cela équivaudrait à 5 semaines de congés, les samedis et dimanches et le 1^{er} mai férié. Suppression donc de toute compensation par des jours RTT ou de congés excédant les 5 semaines et de tous les autres jours fériés.

Pire, le texte permet d'imposer jusqu'à 282 jours de travail sur accord d'entreprise, c'est-à-dire 4 semaines de congés et 41 samedis dans l'année travaillés. Voilà de quoi laisser une marge de manœuvre importante... aux directions d'entreprise !

Or, si les cadres « *forfaités* » en jours tiennent autant à leurs jours de RTT, c'est bien parce qu'ils vivent au quotidien l'augmentation des horaires, l'intensification des charges, le développement du stress et qu'ils aspirent à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

C'est ce que confirment, chacun à leur manière, une étude de la DARES de juillet 2008 et un bilan 2007 de l'Apec relatif à 3 000 cadres de son panel sur la RTT.

- *Ainsi, pour 86 % des cadres, la RTT a eu des effets positifs sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée.*
- *Mais 45 % d'entre eux estiment la charge de travail excessive et permanente tout au long de l'année.*
- *85 % des cadres ont bénéficié de tous leurs jours de RTT (55 % les ont utilisés, 30 % pris en partie et reportés sur l'année suivante ou compte épargne-temps).*
- *Enfin, 8 cadres sur 10 travaillent dans une entreprise ayant signé un accord RTT.*

- *Selon l'enquête de la DARES, en 2005 parmi les salariés âgés de 35 à 55 ans un tiers estimait ne pas être capable de faire durablement le même travail jusqu'à 60 ans.*

Si parmi les difficultés citées reviennent la pénibilité, notamment parmi les ouvriers, d'autres caractéristiques du travail renvoient à des facteurs psychosociaux comme pour les professions intermédiaires : le fait de ne pas disposer des moyens nécessaires, de faire un travail de qualité dans les délais imposés, de recevoir des ordres contradictoires...

Les cadres dénoncent les dépassements d'horaires, l'intensité du travail, la pression au travail à travers le fait de devoir toujours se « *dépêcher* ».

Pour les cadres et les professions techniciennes, il existe une vraie difficulté à pouvoir développer ses compétences au travail, ce qui constitue un facteur de risque psychosocial bien connu, mais aussi un gâchis économique pour l'entreprise plus largement imputable au mode de management qui sévit actuellement. Présenté comme technique universelle à mettre en œuvre, hyper-rationalisé, fondé sur la pression des objectifs et la mesure de la performance financière, il n'évalue plus le contenu du travail, fait fi de sa finalité et obéit à une logique de court terme productiviste.

Il se double par ailleurs d'une certaine radicalité avec des mesures coercitives en direction des cadres telles la confiscation de la citoyenneté et de l'esprit critique à travers le devoir de loyauté, l'extension de la responsabilité *via* la judiciarisation et la délégation étendue des directions, les dissociations constantes entre son éthique professionnelle et personnelle et les directives à la course financière pour l'actionnaire. Conséquences ? Cela conduit déjà à une intensification de la charge de travail avec son lot de stress, de pression psychologique dont on a déjà trop vu de suicides sur le lieu de travail.

C'est pourquoi l'Ugict-CGT dans le cadre de sa réflexion interprofessionnelle pour construire un mode de management alternatif propose notamment un suivi des charges de travail avec compétences élargies et décentralisées des CHSCT.

Au contraire, ce projet de loi empirera nettement une situation qui a déjà atteint ses limites quand on sait qu'un cadre sur trois est burn-out ! [Source Apec].

En reprenant la compensation que devaient représenter les jours de RTT accordés aux forfaits-jours tout en maintenant la perte de la référence horaire, c'est un véritable hold-up pour les cadres.

Ainsi leur rémunération, le paiement de la qualification déjà trop souvent décroché du diplôme pour les jeunes ICT, seraient définitivement sans rapport avec leur temps de travail.

Loin de s'inscrire dans la modernité, c'est là une réforme du temps de travail qui épouse une logique totalement archaïque puisqu'elle équivaldrait à restreindre les droits et la situation des salariés - à commencer par les cadres - à ceux qu'ils connaissaient au XIX^e Siècle.

Archaïsme social et erreur économique qui se cumulent au rythme des réformes engagées ou proposées et qui visent un changement radical de sa vie au travail, de sa vie privée, d'une perspective de société inacceptable.

Pour l'illustrer, il suffit d'ajouter les dernières dispositions adoptées par la loi de « *Modernisation de l'économie* » de juin 2008, de la loi de « *Modernisation du marché du travail* » en janvier 2008 et à présent du projet de loi du « *Temps de travail* » pour obtenir :

- *L'autorisation du rachat des jours RTT.*
- *La baisse du coût des heures supplémentaires.*
- *L'allongement des périodes d'essai.*
- *L'invention d'un nouveau contrat précaire pour les cadres : le contrat de projet.*
- *La mise à mal des durées maximales de travail prévues par le Code du travail.*
- *La primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche et la durée légale du travail (218 jours) pouvant aller jusqu'au plafond des 282 jours.*
- *La banalisation et généralisation du gré à gré au lieu et place des accords et droits collectifs alors que lorsqu'on connaît les dégâts des pressions individuelles sur la carrière, la promotion des cadres, on mesure à quel point l'« égal à égal » dans un tête-à-tête avec l'employeur reste illusoire !*

Ce projet de loi cible les cadres au forfait-jour car il s'agit bien d'en faire la référence dégradée à atteindre pour tous les cadres, puis pour tous les salariés. Déjà des techniciens, des itinérants et ouvriers de la métallurgie sont au forfait-jour. C'est ce qui est proposé à EDF-GDF.

L'encadrement a souvent, par le passé, servi de terrain d'expérimentation à la réduction et l'exclusion des garanties collectives, que ce soit en matière de contractualisation par objectifs, d'individualisation des salaires, de rémunération variable ou au mérite et demain pour de nouveaux contrats de travail précaires, comme les contrats de projets, l'allongement et la banalisation des forfaits-jours.

Ce point de focalisation sur les forfaits-jours sert aussi de cheval de Troie et de paravent pour les autres catégories de salariés. Ne nous laissons pas abuser.

Refuser l'allongement des forfaits-jours ; défendre l'intérêt et les aspirations des cadres au forfait n'est pas un acte catégoriel ou corporatiste.

Cela ne doit pas demeurer une bataille isolée dans le salariat car cela changerait aussi le rythme de travail de tous les collectifs, de toutes les équipes de travail et servirait de point d'appui pour les directions d'entreprise dans la transformation de l'organisation du travail pour tous.

Par ailleurs, il existe déjà dans ce projet de loi des dispositions qui concernent tous les salariés, quelle que soit leur catégorie, au forfait ou non - au décompte horaire ou non -.

Exemples :

- *L'obligation de renégocier toutes les conventions, tous les accords conclus puisqu'ils ne resteront en vigueur au plus tard que jusqu'au 31 décembre 2009.*
- *Les entreprises qui fonctionnent en continu pourront organiser le travail par simple décision unilatérale de l'employeur.*
- *L'augmentation du quota d'heures supplémentaires est à mettre en parallèle avec l'abrogation des articles de la loi Fillon sur le temps choisi. Cette suppression laisse ainsi plus de place à des heures supplémentaires obligatoires car les contingents annuels sont d'utilisation libre par l'employeur et le refus de faire des heures supplémentaires peut entraîner quelques problèmes pour le salarié.*
- *Tous les salariés de toutes catégories peuvent se voir proposer par leur employeur des forfaits hebdomadaires ou mensuels par simple convocation individuelle modifiant le contrat de travail.*
- *Les forfaits annuels en heures ou en jours pourront être organisés par voie d'accord d'entreprise ou de branche avec une convention de forfait signée par le salarié. Les catégories concernées seraient des salariés ayant une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la durée du travail ne peut être prédéterminée.*
- *L'ancien article du Code du travail, à savoir les cadres soumis à l'horaire collectif et bénéficiant d'une réduction du temps de travail comme les autres salariés à cet horaire collectif, est abrogé.*

- *Enfin, si la durée légale du travail en jours reste fixée à 218 jours, un simple accord d'entreprise peut porter la durée bien au-delà (282 jours maximum). En l'absence d'accords ce nombre annuel sera de 235 jours maximum.*

Alors que restera-t-il effectivement d'une durée du travail fixée à 35 heures sachant que tous les verrous mis en place à l'époque pour éviter les écarts avec la légalité ont sauté les uns après les autres ?

Ainsi succèdent aux accords qui devaient être signés au niveau des branches professionnelles des heures supplémentaires qui seraient désormais négociées entreprise par entreprise.

L'employeur, qui en l'absence d'accord, pourra décider unilatéralement du contingent d'heures supplémentaires et pourra même faire travailler 48 heures par semaine, la durée maximale, sans accord de l'inspection du travail.

Pour les cadres, une place de choix leur est réservée puisque dans le troc « *travailler plus pour gagner plus* » ils seront rémunérés seulement 10 % de plus que le salaire normal au lieu de 25 % pour les autres catégories comme le sont déjà les employés de la restauration au hit-parade du travail illégal.

En résumé, les objectifs de ce projet de loi sont :

- *de donner aux entreprises des moyens accrus pour faire travailler plus.*
- *Leur permettre d'imposer le rythme des heures supplémentaires et les jours de travail.*
- *Individualiser le temps de travail et donc accentuer l'individualisation des salaires.*
- *Faire de la durée du temps de travail et de son allongement le seul facteur du pouvoir d'achat et du niveau du salaire, c'est-à-dire proposer aux salariés de renoncer à l'enjeu de la reconnaissance et du paiement de la qualification.*

Choisir l'été pour passer en force est une chose qui n'honore pas la Droite et le Medef mais aller jusqu'au bout, c'est-à-dire le vote et sa mise en œuvre concrète dans les entreprises en est une autre, d'autant que ce projet percute frontalement les aspirations de l'encadrement. L'encadrement est très attaché à sa RTT - 80 % des femmes cadres, 75 % des plus jeunes embauchés, 60 % des cadres hommes - et très attentif à un équilibre vie privée - vie professionnelle.

Au contraire, s'il faut renégocier c'est bien sur la charge de travail qu'il convient de réduire.

Ce sont bien les méthodes de management, le rôle et la conception de la hiérarchie qui sont à revoir ; les moyens, les droits nouveaux pour permettre à l'encadrement la pleine expression de sa qualification, d'avoir un rôle contributif.

Il s'agit aussi de renégocier l'organisation du travail pour assurer réellement le respect de la santé des salariés. Oui, l'encadrement est au cœur de cette problématique.

C'est pourquoi nous nous engageons à reprendre la bataille du temps de travail avec les cadres percutés de plein fouet et l'ensemble des autres catégories de salariés :

- en poursuivant la signature de la pétition nationale Ugict-CGT « *Halte au temps de travail sans limites* ».
- En distribuant le tract sur ce projet de loi inacceptable cet été.
- En interpellant les directions d'entreprise et d'administration sur le bilan de la situation de travail (et du temps de travail) dans la foulée du lancement de la consultation nationale de l'Ugict sur le travail de l'encadrement.
- En organisant dès la rentrée des assemblées sur le lieu de travail pour débattre partout avec les salariés sur des propositions réalistes, constructives, porteuses de progrès social et économiques, dont notamment des balises légales plus fortes et des garanties collectives pour une maîtrise de son temps de travail et un décompte horaire quel que soit le type de forfait.
- Enfin, la direction nationale de l'Ugict proposera une initiative avec l'encadrement, à l'automne, afin de donner suite aux pétitions recueillies, initiative que nous souhaitons la plus convergente possible avec les autres organisations syndicales.
- Avec toute la CGT et au plan européen à l'initiative de la Confédération Syndicale Internationale (CSI), nous participerons à la journée du 7 octobre sur le travail décent où nous porterons les aspects de lutte contre la précarité, mais aussi les questions de la durée du travail et de la juste reconnaissance et paiement des qualifications.

Donc voilà un agenda chargé, une intensification du travail à l'ordre du jour mais stimulant car nous ne comptons pas faire le deuil des jours RTT pour les cadres, de l'égalité de traitement pour l'accès aux postes de responsabilités des femmes cadres.

Nous serons donc au cœur de l'offensive, Sarkozy veut du changement la CGT et son Ugict disent « chiche ».

La différence c'est que nous nous organisons pour le faire avec les intéressés eux-mêmes et dans le sens d'un progrès social et économique.