

Cadres et Temps de travail

[RESPECTÉS]

Touche pas à mon forfait jours !



**TRAVAILLER
PLUS,
SANS GAGNER PLUS ???**

Le 17 juin dernier la CFDT et la CGT invitaient l'ensemble des syndicats à se joindre à elles pour manifester contre le démantèlement des 35 heures. Aucune n'a répondu favorablement à cette proposition, l'une d'entre-elle (la CGC) allant même jusqu'à déclarer « comme une perte de temps cette action inutile ». Fort de ce soutien implicite, la voix était toute tracée pour les idéologues qui n'ont pour seul objectif que de rallonger la durée légale du travail.

Les cadres devront travailler plus sans gagner plus !

Les députés ont adopté le 08 juillet à l'Assemblée Nationale un projet de loi visant à réformer les 35 heures en augmentant notamment jusqu'à 235 le nombre de jours travaillés par les cadres au forfait jour.



Travailler plus pour les cadres !

Oui cela signifierait la fin des 20 jours de JTL. Désormais les cadres pourraient travailler jusqu'à un maximum de 218 jours en cas d'accord collectif et 235 jours/an en l'absence d'accord collectif. Ces chiffres sont à comparer avec les 228 jours en moyenne travaillés avant la loi Aubry et les 207 jours en vigueur aujourd'hui à FT SA ou encore 209 à Orange France par exemple.

Pour gagner plus ?

Rien n'est moins sûr ! En toute logique l'augmentation du nombre de jours travaillés devrait faire l'objet d'un « rachat », mais à quel prix ? Le montant minimum est fixé par la loi à +10 % par jour supplémentaire, à comparer au +25% des heures supplémentaires !!!

Les cadres n'ont rien à gagner dans une telle supercherie.

Les cadres ont droit à la santé au travail et à une vie sociale

L'intensification, la densification du travail est une réalité bien trop connue chez les cadres. La mise en place de forfait jours a permis de répondre de façon adaptée à une aspiration pour bénéficier d'un peu de temps pour soi et sa famille. Les cadres ont plébiscité une telle mesure et ne souhaitent pas son abandon. C'est aujourd'hui un acquis social et sociétal car il permet un certain équilibre entre vie professionnelle d'un côté et vie sociale et vie personnelle de l'autre.

Au-delà du non respect, par le gouvernement, de la position commune CFDT/CGT prévoyant uniquement des dérogations pour les quotas d'heures supplémentaires sous réserve d'accords collectifs, le parlement en rajoute et affiche un véritable mépris pour le dialogue social en général et pour les cadres en particulier.



Quelle application à France Telecom ?

La nouvelle législation prévoit qu'une négociation devra s'ouvrir (avant le 1^{er} janvier 2010) pour fixer le nombre de jours à travailler sur l'année pour les Cadres Exécutifs Autonomes (CEA) ainsi que les compensations afférentes.

Beaucoup de choses ont changé depuis l'accord 35 heures à FT. Ainsi, les réorganisations successives engendrent parfois des situations où un nombre important d'accords locaux s'entremêlent dans les établissements. Face à ce problème réel, la CFDT n'a pas demandé la renégociation de l'accord national de 2000 car ce serait ouvrir une boîte de Pandore. C'est à l'entreprise de prendre ses responsabilités en sachant que c'est l'accord le plus favorable qui s'applique aujourd'hui au salarié, à défaut d'un nouvel accord.

Elle l'a rappelé encore récemment à l'entreprise. Il faut bien souligner que dans une entreprise comme France Télécom qui a pour objectif une décroissance de ses effectifs et ce par départ volontaire (même si l'on a tendance à aider les cadres à être « volontaires »).

Et les 282 jours travaillés par an ?

La loi ouvre la possibilité d'avoir un maximum de 282 jours travaillés par an avec à la fois un accord collectif et un accord individuel du salarié. Mais rassurons-nous, Orange FT n'est pas une entreprise de la métallurgie où la « fluidification du dialogue social » a permis à l'UIMM avec la complicité de 3 organisations syndicales de mettre à bas les 35 heures dans cette branche et d'étendre le forfait à un nombre considérable de salariés non cadres. Quelles organisations à FT Orange, représentant au moins 30 % des salariés, prendraient une telle responsabilité ?

Ce chiffre avancé de 282 jours n'est en fait qu'un chiffon rouge qui est sensé faire passer les 235 jours pour une mesure raisonnable, ne tombons pas dans ce panneau.

Insultes et contrevérités : la CGC FT ne déclare pas forfait

Aux dernières élections à EQUANT la CGC FT avait accusé, entre autres vilénies, la CFDT de provoquer des infanticides en Chine en présidant la commission ASC du CCUES, la CFDT en est sortie renforcée. Aujourd'hui la même CGC accuse notamment la CFDT d'avoir demandé, pendant l'été, l'ouverture de négociations sur le temps de travail à FT. La CFDT ne souhaite pas à chaque mensonge, voire injure de la CGC, aller devant les tribunaux (comme le fait la CGC FT en direction de certains de ses propres militants). Mais s'en prendre par l'insulte et le mensonge à la première organisation de cadres au moment où les cadres sont les premières victimes des réorganisations, et où on veut leur imposer des mobilités permanentes c'est faire un beau cadeau à l'entreprise et bien lui préparer le terrain.

[RESPECTÉS]

La CFDT, c'est faire.

Cfdt
des choix. des actes