

Touche pas à mes RTT !

La loi sur la « démocratie sociale » du 20 août 2008 comporte deux volets: l'un sur la représentativité, issu du dialogue social et approuvé par la CFDT, l'autre réformant le temps de travail. Dans un acharnement idéologique au mépris des partenaires sociaux, ce second volet de la loi devient une véritable menace sur les « 35h », en portant de 218 à 235 le plafond de jours de travail par an pour les salariés au forfait, sauf accord contraire conclu dans une entreprise ou une branche. Le contingent d'heures supplémentaires pourrait aussi évoluer dans le mauvais sens, ce qui concerne les ingénieurs en forfait-heures et les mensuels.

Dans Alcatel-Lucent France, la durée de base pour les salariés en **forfait-jours** a été fixée à **211 jours par l'accord de 2000**, le jour de solidarité (le fameux « Lundi de Pentecôte ») est venu s'y rajouter. La menace porte sur les jours fériés et les JRTT puisque 235 jours correspondent à **47 semaines de 5 jours...** La menace pèse aussi sur les **forfaits-heures**, qui font actuellement (officiellement) 2 heures et 10 minutes supplémentaires par semaine et ont 11 jours de RTT et aux **mensuels** qui font (officiellement) 1 heure supplémentaire par semaine et ont 12 jours de RTT. **A nous de défendre ces acquis dans l'entreprise !**

Pour ce qui est d'Alcatel-Lucent France, nous n'avons pas entendu de la direction un besoin impérieux de réformer les JRTT. Il faudrait d'ailleurs qu'elle dénonce les accords existants. Un accord a été conclu : la CFDT l'avait signé et le défendra. Un certain équilibre a été trouvé dans son application. Pour les salariés qui sont passés au forfait jour, en contrepartie de la fin du contrôle de leurs heures et du gain d'une autonomie dans la gestion de leur temps, sont apparus les jours de réduction du temps de travail comme autant de jours de congés. Désormais, ils ne comptent plus les heures, ils comptent les jours. **Les 15 jours de RTT sont une soupape de sécurité contre la pression et le stress.**

Une grande vigilance s'impose, cependant, face au risque de rupture des équilibres personnels ayant des impacts certains sur la santé des salariés. La menace d'un retour à des années en arrière a été inscrite dans la loi. **Pour la CFDT, toucher aux RTT serait un « casus belli ».**

La CFDT contrera de manière ferme toute velléité par la direction d'utiliser la possibilité inscrite dans la loi, consistant à conclure des accords de gré à gré avec des salariés. Aux salariés tentés, nous rappelons qu'il est dangereux de se lancer dans un rapport déséquilibré, qui ne serait qu'un marché de dupes de plus.

Pour les salariés mensuels ou les ingénieurs et cadres ayant choisi de rester en forfait heures, la loi sur les « heures supplémentaires », le fameux « travailler plus pour gagner plus », permet à la direction d'augmenter plus aisément le temps de travail des salariés en utilisant le contingent d'heures supplémentaires.

Pour la CFDT, il n'est pas concevable qu'Alcatel-Lucent paie tout ou partie des JRTT :

- ✓ Cela remettrait en cause l'équilibre trouvé entre temps de travail et temps de repos.
- ✓ Si la direction disposait de marges budgétaires pour un tel paiement, la CFDT exigerait immédiatement que cet argent aille vers des embauches et des investissements dans l'appareil industriel, dans l'innovation, la R&D, les services aux clients plutôt qu'à nourrir les appétits individuels.

La CFDT relève, par ailleurs, que dans la loi citée, l'article L. 3121-46 est passé inaperçu. Il impose un entretien annuel individuel portant «sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié». Nous demandons donc qu'enfin, **le travail et le paiement du travail** soient abordés à la même occasion.