

CADRES AUX FORFAITS JOURS

Halte aux jours sans fin!

Les cadres sont une composante majeure du monde du travail. Aux côtés des autres salariés, ils contribuent par leurs expertises et leurs compétences au succès des entreprises.

Mais ce monde change. Engagées dans une course folle à la compétition et à la rentabilité financière à court terme, les entreprises perdent de vue l'essentiel et ne reconnaissent plus à sa juste valeur l'engagement professionnel de ses cadres.

De la charge de travail excessive à une organisation toujours plus exigeante en passant par un stress accru, le climat social se détériore. Ces effets contre productifs qui ne sont plus à démontrer éloignent progressivement les cadres de "leur" entreprise.

De fusions en restructurations, de plans sociaux en licenciements massifs, les cadres savent dorénavant qu'ils peuvent faire les frais de choix "stratégiques" décidés sans eux. Le malaise s'installe et l'incertitude gagne du terrain. Les cadres le ressentent mais sont souvent démunis face à des situations auxquelles ils n'ont jamais été préparés.

Un climat social encore dégradé par la réforme du temps du travail, issue de la position commune signée par le MEDEF, et la CFDT, qui consacre une dérégulation de la durée du travail sans précédent pour les cadres et ingénieurs. En allongeant les forfaits jours, la réforme réduit à néant le droit au repos légitime des cadres et déséquilibre lourdement le rapport entre leur vie privée et professionnelle. Et ce n'est pas la majoration de salaire de 10% par jour sup', qui parviendra à compenser le sacrifice exigé.

Cette évolution ne doit pourtant pas être considérée comme inéluctable. En témoigne l'engagement progressif des cadres dans l'action syndicale. Elle traduit leur volonté d'agir pour ne plus subir et de rompre l'isolement dans lequel ils sont si souvent installés.

Le droit au repos n'a pas de prix. C'est pourquoi dans l'immédiat FO-Cadres exige que les forfaits jours soient limités à 218 jours maximum par an.

Rejoindre FO-Cadres, c'est faire le choix d'une organisation syndicale à votre écoute, qui agit en toute liberté et indépendance, pour la défense de vos intérêts spécifiques et l'amélioration de vos conditions de travail.

C'est là notre conception d'un engagement syndical responsable.

REFORME DU TEMPS DE TRAVAIL: LES NOUVELLES REGLES

Quelle catégorie de cadre sera concernée ?

Les cadres dits autonomes sont les premiers concernés par les forfaits jours. Il s'agit de ceux 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. (Art. L 3121-43 du Code du travail).

Toutefois, la loi ne pose aucun critère objectif pour définir "l'autonomie". Les employeurs peuvent donc soumettre très largement les cadres au nouveau forfait jours à rallonge.

Quelle est la nouvelle durée maximale de travail ?

Les 218 jours ne sont plus le plafond maximal de travail, mais seulement la durée annuelle de travail.

Un cadre peut se voir imposer par son employeur de travailler jusqu'à 282 jours par an par accord collectif et à défaut d'accord jusqu'à 235 jours. Un employeur disposera ainsi d'un volant de jours de travail supplémentaires :

282 jours, c'est 64 jours de travail en plus

235 jours, c'est 17 jours de travail supplémentaires

Autant de jours travaillés en plus, c'est autant de RTT en moins.

Pour quelle majoration de salaire ?

Au-delà de 218 jours par an, la contrepartie salariale n'est que de 10 % minimum. Pour obtenir plus, le cadres devra négocier de gré à gré avec son employeur.

Quel choix est laissé au cadre ? Travailler sans fin contre une majoration de salaire qui ne pourra jamais compenser les sacrifices exigés : mettre sa santé en danger et négliger sa vie privée.

Pour garantir le droit légitime au repos des cadres, FO-Cadres agit pour :

Déterminer dans les accords collectifs des critères stricts de définition de l'autonomie pour limiter l'extension des forfaits jours à tous les cadres.

Fixer dans le cadre d'éventuelles négociations d'accords collectifs, un plafond maximal de jours travaillés égal à 218 jours. Conserver l'ensemble des jours de RIT.

Maintenir ou augmenter le nombre de jours fériés chômés dans l'entreprise (1^{er} novembre, 11 novembre, 25 décembre...). Limiter l'amplitude journalière maximale de travail à 10 heures et non à 13 heures comme le prévoit la loi.

Garantir par accord collectif un taux de majoration minimale de 25 % par jour supplémentaire travaillé.

FO-Cadres, c'est faire le choix d'une organisation à vos côtés qui défendra vos intérêts et ne bradera pas votre droit au repos.

***Contacts UCI FO 94
Jacques CAMPARGUE***