

# Fin des discussions sur le temps de travail



Mercredi dernier avait lieu la réunion de relecture de l'avenant proposé sur les deux accords (1998 et 2003), sur le temps de travail. Malgré un certain nombre d'avancées de la direction en cours de discussion, **la réunion s'est conclue par un refus d'aller plus en avant, tous syndicats confondus.**

Il est important d'**acter les difficultés de cette discussion**, de façon à ce qu'elles ne bloquent pas les processus de négociation pour le futur. Si le fait de ne pas trouver de terrain d'entente est sûrement un échec pour l'entreprise, un certain nombre de points ont été discutés et peuvent permettre de tracer des perspectives amenant à un futur accord acceptable.

**La question du temps de travail**, aussi banal qu'elle puisse paraître dans les discussions, **est en fait une question complexe** dans l'entreprise.

- La question du temps de travail marque **la frontière, de plus en plus ténue, entre la vie professionnelle et la vie personnelle** des salariés. En abordant ce sujet, on touche donc à des attentes (et aussi des frustrations) non forcément exprimées librement au sein de l'entreprise.
- La question du temps de travail est **un sujet de tension** dans l'entreprise, entre manager et managé, mais aussi **entre collaborateurs, sans lien hiérarchique** entre eux. Ainsi, on s'aperçoit à l'usage que des petites phrases, lancées sur le ton de l'humour entre collègues, peuvent provoquer des comportements « auto-censurants » quand il s'agit de partir plus tôt, simplement pour régulariser un (des) départ(s) tardif(s) passés.

Contrairement à un abus de pouvoir hiérarchique qui peut être dénoncé et attaqué par des organisations syndicales, **la pression sociale entre salariés est très dure à combattre.** Il faut acter qu'aujourd'hui, elle entraîne une déviance collective vers les sur-horaires, quand bien même la Direction n'en serait plus officiellement demandeuse.

- Enfin, la question du temps de travail est aussi **le sujet sur lequel la perte de confiance entre salariés et Direction est la plus importante.** L'histoire de cette entreprise et du respect des précédents accords s'est toujours fait à minima en ce qui concerne le respect du temps de travail. Les accords ont toujours été le lieu de grandes intentions de la part de la Direction, sans vraiment trouver d'écho dans leur application, aux fils des ans. De même, le discours de certains représentants de la Direction sur le sujet ou même leur « vivacité » à faire appliquer ce qui est écrit s'apparentent à de la « petite trahison quotidienne » quand il s'agit de faire le bilan.

**L'accord qui nous a été présenté mercredi dernier n'était pas sans intérêt.** En dehors d'une possibilité d'augmentation de salaire en contrepartie d'une augmentation du temps de travail qui pouvait coller à l'attente de certains, **la Direction est allée plus loin qu'elle ne l'avait dit auparavant** en terme de discussion sur les moyens de contrôle pour les commissions. Ainsi, il eut été possible d'avoir accès aux horaires des cadres (tout niveaux confondus) au forfait jour dépassant les 43h par semaines ou alors sortant tardivement (après 19h30). L'accord prévoyait aussi une gestion du temps de travail par les directeurs d'établissement et non plus les RH des établissements. Les marges de manœuvre s'en trouvaient ainsi accrues du fait du caractère plus opérationnel de ceux qui se retrouvaient en commission de suivi.

**Restait une question importante** : l'accord était déséquilibré sur le contre pouvoir laissé aux organisations syndicales, en cas de dérapage constaté du temps de travail. Le forfait jours faisant sauter toutes références horaires, nous aurions pu constater les dérapages ... après avoir perdu le levier qu'est le rappel à la loi pour les combattre. **L'accord était donc basé sur un contrat de confiance entre Direction, partenaires sociaux et salariés** : il fallait faire confiance à la Direction pour aller mener les actions nécessaires afin de faire baisser les sur-horaires.

**Mais la confiance n'était pas au rendez-vous ...** ou la compétence de la direction en la matière peu reconnue !

Le manque de confiance : l'échec de cette négociation pourrait se résumer à cela. Après discussions, deux organisations syndicales étaient encore farouchement opposées à une augmentation du temps de travail dans ces conditions et seulement 30% des salariés s'étaient déclarés favorables à une évolution sur le temps de travail, dans le sondage que nous avons fait (corrélé par les résultats obtenus peu après par le sondage CFDT).

**Pour la CFE-CGC**, il existait bien, en fin de réunion, une opportunité de signature : l'accord prévoyait une acceptation par le volontariat, au cas par cas, de chaque salarié. Il eut été possible de retravailler et de consolider cet aspect pour permettre un vrai volontariat (notamment pour ceux qui avaient le plus à y gagner financièrement). **Mais cette signature ne pouvait se faire contre les deux autres organisations syndicales** et sans qu'une majorité de salariés se soit déclarée intéressée par un tel accord. C'est ce qui nous a conduit à nous rallier à la demande d'arrêt des négociations.

Pour la CFE-CGC, la conclusion est claire et net, **l'échec de la négociation tient à un point précis : la confiance réciproque sur le thème du temps de travail.**

Si la Direction souhaite un jour revenir à la table des négociations, c'est par cette entrée qu'elle doit le faire. Mais la confiance des salariés (et de leurs représentants) ne se regagne pas en quelques jours, elle s'installe lentement avec le temps.

Les discussions que nous avons eues montrent qu'il est possible de **faire évoluer de façon significative les modes de fonctionnement des commissions** pour une meilleure transparence des horaires réalisés et aussi une meilleure gestion de la surcharge que portent les salariés. Aujourd'hui, **rien n'empêche la Direction d'être proactive sur le sujet** pour mettre en place ses propositions, dans le cadre des commissions déjà existantes. Cela serait faire preuve d'une vraie volonté d'avancer et d'une vraie volonté d'instaurer un climat de confiance.

De plus, le discours des Directeurs s'est longtemps appesanti sur **la volonté de l'entreprise de ne plus dépasser les horaires et de mieux respecter les temps personnels des salariés**. Ne serait-il pas bon que ce discours ne soit plus seulement énoncé dans l'ambiance feutrée d'une salle de réunion d'un aéroport parisien ? Ne serait-il pas temps que **nos Directeurs assument clairement et officiellement** ce type de positionnement afin que les salariés finissent par y croire (si telle est la volonté d'en haut !)

**La CFE-CGC croit que l'entreprise peut y gagner à modifier ses comportements, de part et d'autre. C'est dans cet esprit que nous étions rentrés en discussion et c'est dans cet esprit que nous en ressortons. Aujourd'hui, la balle semble être dans le camp de la Direction ... à elle de la reprendre au bond !**

ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008



AU SERVICE  
DE L'ENCADREMENT  
D'AUJOURD'HUI  
ET DE DEMAIN

