



## 35 heures : la loi du 23 juillet 2008

# « Les deniers de Judas »

par Francis Hamy, Olivier Ulpat et Sébastien Crozier

### Introduction

*Durant sa campagne, le candidat Nicolas Sarkozy avait martelé : « travailler plus pour gagner plus ». Voilà ce que donne la première mise en pratique de ce slogan...*

*Le sujet était complexe : le Medef voulait la remise en cause des 35 heures et surtout des RTT. Les organisations syndicales n'étaient, a priori, pas d'accord...*

*Le marché proposé par le gouvernement était simple : la remise en cause des 35h contre le paiement de centaines de millions d'euros aux Organisations Syndicales qui signeraient...*

**235 jours de travail pour les cadres, désormais c'est pour demain à France Télécom !**

### Que comprendre de la loi ?

Pour comprendre le véritable enjeu de la loi, pour en voir le dessous des cartes, un décryptage s'impose.

La Loi qui remet en cause le temps de travail pour les non-cadres et les cadres qui travaillent en forfait jour et qui porte l'appellation alambiquée et très longue de bois de « rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail » comporte en effet deux parties : la première concerne le droit des organisations syndicales, la deuxième l'évolution du temps de travail.

Au mois d'avril, la CGT, la CFDT et le MEDEF ont signé un texte dit de « position commune ». C'est ce texte qui a servi de base au projet de loi actuel.

**En signant la « position commune », la CFDT et la CGT ont ouvert la voie à une régression sociale sans pareil dans l'histoire de notre société.**

Le gouvernement et le MEDEF ont demandé la remise en cause des 35h, tout spécialement pour les cadres car c'est en réalité sur ces derniers que les plus grandes économies peuvent être faites.

Le "forfait jours" date des lois Aubry de 2000: étant donné l'impossibilité de comptabiliser le temps de travail des « cadres disposant d'une autonomie particulière dans l'organisation de leur emploi du temps », qui dépasse largement les 35h

hebdomadaires, depuis cette date, et donc actuellement, on comptabilise le temps de travail des Cadres Exécutifs Autonomes non en heures (comme c'est le cas pour les Cadres Opérationnels de Proximité) mais en jours. Les seules limites sont celles de la durée maximale quotidienne de travail fixée à 12 heures maximum de travail par jour, de l'amplitude entre 2 journées de travail de 11 heures, et celles de 24 heures consécutives de repos par semaine.

En contrepartie du non-paiement des heures supplémentaires effectuées, ces salariés en "forfait jours" bénéficient de jours de repos supplémentaires à leurs 5 semaines légales de congés payés, nommées RTT – Réduction du Temps de Travail, ou, chez FT, les JTL, Jours de Temps Libre – Actuellement, les 35 heures équivalent, sur l'année, à des forfaits de 218 jours de travail.

**La Loi prévoit que désormais les cadres (CEA) et les non cadres qui sont au forfait (comme les personnels d'astreinte) doivent travailler 235 jours s'il n'y a pas d'accord de Branche ou d'Entreprise.**

Ce plafond de 235 jours correspond à 5 semaines de congés, 52 samedis, 52 dimanches et le 1er mai. Les autres jours fériés pourraient donc être travaillés ! De plus rien n'empêcherait une entreprise, de décider par accord, avec la complicité d'une organisation syndicale, un plafond supérieur à 235 jours (dans la limite toutefois de 282)

**Les jours fériés peuvent devenir travaillés...**

Si aucun nouvel accord n'intervient la loi s'applique intégralement et les cadres au forfait devront travailler les jours fériés, y compris les jours religieux catholiques... Notons cette bizarrerie à France Télécom qui veut que les personnes de confessions autres que catholiques ou protestantes continueront comme aujourd'hui de disposer de jours supplémentaires pour leurs fêtes religieuses.

Les cadres seront payés 10% de plus qu'un jour normal, et ce, aux dires de la loi, à partir du 219<sup>ème</sup> jour dans l'hypothèse la plus probable. Cette disposition n'existait pas auparavant. La majoration pour les autres salariés qui font des heures (et non des jours) supplémentaires est de 25%.

**On peut donc parler de discrimination. D'où le dépôt par la CFE-CGC, comme nous l'avions annoncé, d'un recours auprès de la Cour de Justice Européenne il y a quelques jours. Réponse attendue pour début 2009.**

### La vraie vérité.

**Pourquoi la CFDT et la CGT ont-elles accepté de signer un pareil texte ?**

Dans le premier volet, il est prévu de liquider les « petits syndicats » par une méthode simple. Si un syndicat n'obtient pas 10% des voix au 1er tour des élections professionnelles il est déclaré non représentatif (et donc exclu) de l'entreprise et ne peut pas participer aux négociations : l'objectif est donc de faire en sorte qu'il ne reste à terme dans chaque entreprise tout au plus que 2 ou 3 syndicats représentatifs.

**Le Medef y est très favorable**, car un syndicat représentatif peut désigner des délégués syndicaux et des représentants au CE et se voir attribuer des heures de délégation (20h par mois par mandat au minimum) qui sont comptabilisées comme du temps de travail et payées par l'entreprise. A France Télécom il y a 6 syndicats représentatifs et des centaines de délégués syndicaux... **On voit immédiatement l'économie réalisée par les entreprises du Medef.**

Mais, en écartant les petits syndicats cela permet aux deux syndicats CFDT et CGT de contrôler tous les CE et l'argent des Activités Sociales et Culturelles, sans être obligé de faire alliance... **Et si la CGT est, de tradition, hostile à l'encadrement, l'attitude de la CFDT apparaît quant à elle, profondément choquante.**

### Quelles conséquences pour les personnels de France Télécom ?

A France Télécom l'accord qui régit le temps de travail et les RTT (les fameux « JTL ») s'appelle « Accord pour Tous ». Il est signé par la CFE-CGC, FO, et la CFTC.

Aux questions mensuelles des Délégués du Personnel du mois de juillet, la Direction avait répondu qu'il y aurait une nouvelle négociation.

## Pourquoi ?

Le texte initial de Loi prévoyait que tous les accords tombent le 31 décembre 2009... et déjà la Direction de France Télécom se frottait les mains car l'absence d'accord aurait amené tout le monde à travailler 235 jours. Le Conseil Constitutionnel a, fort heureusement, décidé de censurer cette disposition !

Finalement combien de temps cet accord va-t-il continuer de s'appliquer ? Si la Direction veut dénoncer l'accord actuel, il y a un délai incompressible de 3 mois de préavis puis une période d'au plus 12 mois pour négocier (soit 15 mois au maximum), si un nouvel accord n'est pas signé...

Très ennuyée, **la Direction a annoncé dans le quotidien Le Monde du 11 août 2008 qu'elle prendra position à l'automne** sur l'orientation qu'elle entendait donner. Mais la CFDT est venue au secours de la Direction en demandant l'ouverture immédiate de négociations sur un accord qu'elle n'avait pas signé...

Si un nouvel accord, même moins favorable, est signé alors il s'appliquera immédiatement. Il est clair que la CFDT le signera... permettant à la Direction de gagner de nombreux mois de délais

Notons tout de même que, pour la plupart, les contrats de travail prévoient en général un temps de travail de 228 jours (l'Accord pour Tous indique que les salariés au forfait sont payés sur la base de 228 jours) et que la Direction ne pourra pas revenir sur cette disposition, sauf à faire signer un avenant. Pour revenir à 228 jours, la Direction sera obligée d'augmenter les salaires annuels de 0,5%... (Car le texte de Loi prévoit une augmentation de 10% pour les jours au delà de 218)

## Orange Business Services

Orange Business Services sert de chantier d'expérimentation à cette nouvelle stratégie pour faire travailler les salariés plus de 35 heures. En effet aucun accord dans les nouvelles filiales ne prévoit de ne travailler que 208 jours.

Quand on sait que l'augmentation annuelle des salaires (signée par la CFDT, la CFTC et FO) est à 3% alors que l'inflation est déjà à 3,6% on comprend que ce gain sera immédiatement effacé.

La Direction de France Télécom a déjà fait ses comptes. En faisant travailler les Cadres Exécutif Autonomes 235 jours, elle gagnera 28 jours de travail. **Elle pourra alors supprimer 4 à 5 000 emplois et dégager un bénéfice de 300 à 400 millions d'euros supplémentaires.**

Dès le 1er janvier 2009 d'ailleurs, au prétexte du jour de Pentecôte redevenu férié, France Télécom reprendra un jour et le nombre de JTL passera de 20 à 19 pour les CEA.

## Le temps choisi

La CFE-CGC prône la notion de "temps choisi". Ceci permettrait au salarié de se poser la question chaque nouvelle année, du temps qu'il souhaite travailler : moins (en temps partiel) ou plus (et d'augmenter ses revenus en cas de projet personnel d'importance) par rapport à la base de jours travaillés de 208 jours par an (100% du salaire). Si un salarié décide de travailler 215 jours, il touchera un salaire de 103,4%. Un système plus souple que la monétisation au coup par coup des CA ou JTL, en complément du CET, et par lequel le salarié reste l'acteur principal de son temps de travail.

On comprend mieux l'attitude, depuis quelques mois, de **la Direction de France Télécom qui tente de faire signer des avenants à de nombreux cadres salariés de droit privé pour les faire passer en CEA.** Sur la même période, d'autres pratiques ont aussi été constatées consistant à refaire signer à des cadres fonctionnaires, des "protocoles d'accord individuel" pour régulariser leur situation par rapport à l'Accord pour Tous et à faire pression sur des COP pour qu'ils passent CEA. Au regard de l'obligation de loyauté et de respect du statut général de la fonction publique, la situation des fonctionnaires nous semble donc pour les mois à venir véritablement préoccupante.

Rappelons que les COP travaillent quant à eux selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auxquels ils sont intégrés ou dont ils assurent le management. Ils bénéficient des mêmes modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail que leurs équipes. Avec l'accord de leur hiérarchie et sur la base du volontariat, ils peuvent demander à bénéficier des mêmes modalités d'organisation et de réduction du temps de travail que celles prévues pour les CEA; en d'autres

termes, ils peuvent demander à passer CEA. Dans la pratique, c'est l'inverse qui se produit : c'est la hiérarchie qui demande à tel ou tel COP de passer CEA en forçant le volontariat.

Mais la vérité est ailleurs... Car la première partie de la Loi prévoit que les syndicats non représentatifs soient quasiment exclus de l'entreprise.

En faisant disparaître la CFTC et FO du paysage syndical à France Télécom, la CFDT (et la CGT) comptent récupérer des 4 millions, les fonds attribués à ces deux OS, soit une augmentation de près de 35%, mais aussi prendre le contrôle à elles-seules de plusieurs CE pour assurer la gestion des ASC.

Hélas, au sein des CE du groupe France Télécom, dans lesquels la CFDT était majoritaire, les « affaires » se multiplient...

**Les glissements de la CFDT, au nom de la défense des cadres, en sont d'autant plus scandaleux.**

## Petits arrangement entre amis

Pour avaliser une telle régression sociale, la CFDT et la CGT avaient demandé les deniers de Judas. Le premier projet de Loi présenté par le gouvernement prévoyait que les OS représentatives dans l'entreprise soient les seules bénéficiaires d'une taxe sur la masse salariale allant de 0,15% à 0,9%.

Mais devant la pression du Medef qui ne voulait pas d'une nouvelle taxe, il a renvoyé le débat aux partenaires sociaux « restants »...

## La CFE-CGC et l'Unsa, derniers remparts.

La réponse de la CFE-CGC et de l'Unsa à cette tentative de duopolisation est d'entamer un rapprochement qui donne naissance au 3e syndicat français.

La CFDT par la voix de son secrétaire général, a raillé ce projet en la qualifiant « d'Alliance de la carpe et du lapin ». Quel besoin avait la CFDT de critiquer l'unité syndicale dans une interview du quotidien Libération ? **Les salariés ne seront pas dupes des discours de ceux qui touchent les deniers de Judas.**

Les élections prud'homales du 3 décembre 2008 et **les élections CE/DP du 22 janvier 2009 seront l'occasion de sanctionner sévèrement les syndicats qui trahissent l'intérêt des salariés** et plus particulièrement des cadres.

## Toutes vos lettres et plus d'infos sur : [www.cfecgc-ft-orange.org](http://www.cfecgc-ft-orange.org)

- + Les infos de votre établissement
- + Les lettres de l'épargne d'entreprise et de l'actionnariat salarié France Télécom-Orange
- + Les lettres d'Information de l'Observatoire du Stress et de la Mobilité Forcée chez France Telecom

## Vos correspondants CFE-CGC & Unsa :

**Sébastien CROZIER**

06 86 27 32 72

**Claude RUGET**

06 70 27 89 03

**Pierre MORVILLE**

06 62 22 78 35

**Patrice SEURIN**

06 86 48 05 96

Cette lettre est éditée par la section CFE-CGC de l'UES France Télécom - Orange.

**Responsable de la publication :** Pierre Morville

**Coordination éditoriale :** Frédérique Limido.

**Maquette :** Hélène Marcy

**Comité éditorial :** Francis Hamy, Olivier

Ulpat, Sébastien Crozier...

**Pour recevoir cette lettre par voie électronique,**

écrivez à : [secretariat@cfecgc-ft-orange.org](mailto:secretariat@cfecgc-ft-orange.org)

**24h/24 et 7j/7 Ligne SOS Salariés**

**N° Indigo 0 825 057 241**

0,15 € TTC / MN