

Temps de travail ? Tant de travail !

Courbevoie, le 11 mars 2019

Le 18 février, la DRH France réunissait les organisations syndicales représentatives du Groupe (CFDT, CFE-CGC, CGT et CFTC) sur le thème « **Organisation et temps de travail** ». Il y fut bien question de « temps de travail ». Quant à « l'organisation », c'est celle du « temps de travail » que la direction mis sur la table, alors que le vrai sujet est celui de « l'organisation du travail », la mesure et la régulation de la charge de travail.

Point de vue de la direction

Sans réellement ouvrir une négociation, elle tâte le terrain et avance quelques thèmes :

- **La multiplicité des temps de travail** dans et entre les sociétés du Groupe, surtout depuis la création des sociétés DMS, AVS et LAS France par fusion/absorption, par TSA, TAV et TR6, de sociétés ayant des accords très différents. La « simplification des structures juridiques » complexifie la gestion des différentes situations (ne facilite pas le « travailler ensemble »).
- Un besoin de plus **d'homogénéité dans le groupe** et de statuts plus identiques des salariés, dans le but de faciliter les mobilités entre établissements et entre sociétés,
- **Rajeunir l'accord cadre Groupe du 05/07/2000, « vieux de 20 ans »**, le mettre en phase avec les « temps modernes ». Le sujet des 35h est, selon elle, dépassé, voire suranné.
- Une demande des salariés de **plus de flexibilité et d'autonomie**
- Un besoin de servir le collectif et **la compétitivité du groupe**.

Point de vue de la CFDT

- **simplification des structures juridiques du groupe.** DMS, AVS et LAS ont été créées le 1^{er} janvier 2018. Les directions et organisations syndicales avaient 16 mois pour harmoniser l'ensemble du « statut social », négocier les nouveaux accords protégeant et donnant des droits aux salariés, dont les accords « temps de travail ». Dans le meilleur des cas, ces négociations patinent et, en tout état de cause, n'abordent pas ce thème.
Or, la diversité des organisations du temps de travail des établissements est étroitement liée à leur activité. C'est donc là que doivent se définir les règles. Les négociations par société peuvent se situer dans le cadre de l'accord du 5 juillet 2000 qui place les grands principes.
- **Homogénéité des statuts des salariés du Groupe.** Nous avons appelé la direction à « **homogénéiser** » **d'abord les salaires, les conditions de déplacement, les conditions de mobilité, les budgets des ASC...** qui touchent directement chaque salarié. L'harmonisation des temps de travail n'est ni la préoccupation quotidienne des salariés, ni la plus urgente. A ce titre, rappelons que **c'est la direction du Groupe, elle-même, qui a complexifié et diversifié les temps de travail en multipliant les durées des « forfaits en jours » en 2017.**

N°3



- **« Rajeunissement et modernisation » d'un accord cadre groupe vieux de 20 ans.** Le contexte national est identique : chômage de masse, installé et persistant. Auquel s'ajoute une précarisation croissante, particulièrement des jeunes, des seniors et des femmes. Le passage aux 35h a permis de créer des emplois sans perte de compétitivité. En ce sens, la CFTD s'est dite ouverte à une négociation sur le temps de travail, qui conduirait à une réduction de celui-ci dans les mêmes proportions et avec des modalités adaptées (passage au 32h, semaine de 4 jours....).
- **Demande des salariés de plus de flexibilité et d'autonomie.** Oui, pris dans des systèmes de contraintes croissantes entre les objectifs professionnels, la vie familiale, les temps de transport, les « loisirs », la vie citoyenne, les salariés de tous âges (ce problème et ces revendications ne sont en rien propres à une génération X, Y, Z ou autre) cherchent à « tenir tous les bouts ». De nombreux outils négociés existent déjà : horaires variables, forfaits horaires ou en jours, télétravail, CET, congés ou absences autorisées divers, droit de déconnexion. Auxquels s'ajoutent, « au noir », le travail à domicile du soir et du week-end, en vacances, en maladie...
- **Le forfait jour. Prenez un automobiliste. Dites-lui d'aller de Lille à Marseille en 5 heures en respectant la réglementation. Promettez une prime variable, et retirez le compteur et toute référence à la vitesse. C'est le forfait jour.**
Rappelons que la très grande majorité des salariés I/C en forfait jours ne remplit pas la définition légale d'autonomie qui permet de leur proposer ce type de contrat. Mais surtout, sous couvert « d'autonomie, de responsabilité, de liberté », il contribue à l'augmentation du temps de travail de ceux qui y sont assujettis (voir ci-dessus), par le biais du « management par objectifs ». Charge de travail (objectifs) ; intensité du travail (délais) ; évaluation individuelle corrélée à la politique salariale, font système pour contrôler les individus. Pris dans ces contraintes masquées sous les oripeaux de la « modernité », les salariés « prennent sur eux » la responsabilité de l'organisation du travail qui leur est affecté, sans en avoir les moyens le plus souvent. Cyniquement, l'employeur joue sur l'éthique professionnelle et la culpabilité du salarié, contribuant ainsi aux RPS.
- **Sur le besoin de servir le collectif et la compétitivité du groupe :** oui, sur le premier point. C'est même une de nos raisons d'être. Sur le second : augmenter la compétitivité du groupe. Argument déjà servi en 2017 pour la négociation sur « l'évolution de la croissance et l'emploi », sans qu'à aucun moment la direction n'ait pu apporter la preuve d'un manque ou d'une perte de compétitivité. Confère les résultats 2017 et 2018. En revanche, il est vrai que **les dirigeants du Groupe ont décidé d'augmenter la rentabilité** du Groupe, pour porter l'EBIT à 12% en 2021, et la rentabilité. Pour quels objectifs ? Quels intérêts ?

La CFTD a rappelé qu'on ne pouvait pas discuter temps de travail sans négocier au préalable l'organisation du travail, la mesure et la régulation de la charge.

