



ÉQUIPEMENT
ENVIRONNEMENT

Ne laissons pas remettre en cause la RTT des cadres !

Sous prétexte d'harmonisation des structures, suite au regroupement des services de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Industrie au sein d'une même administration, la direction des ressources humaines prépare ce qui serait ni plus ni moins une grave remise en cause de la RTT des cadres du ministère.

De quoi s'agit-il ?

Les forfaits « tous horaires » ... pour des cadres taillables et corvéables à merci

La place et le rôle des cadres tout comme leur charge de travail particulière ont servi à justifier toutes les tentatives d'exclure ces catégories du bénéfice des dispositions communes aux autres salariés. Ainsi, le décret fonction publique du 25 août 2000 relatif à la RTT précisait que « *le régime de travail des personnels chargés soit de fonctions d'encadrement, soit de fonction de conception lorsqu'ils bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail ou sont soumis à de fréquents déplacements de longue durée peut faire l'objet de dispositions spécifiques* ».

Celles-ci ont pris la forme de forfaits « tous horaires » à l'instar de ceux applicables aux cadres du privé : forfaits sans décompte horaire, autrement dit assortis de journées de travail sans fin.

Les garanties minimales (durée maximum journalière de 10 h, durée hebdomadaire de 48 h et de 44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives) censées s'appliquer aux cadres comme aux autres catégories restent le plus souvent formelles en l'absence d'un mécanisme de décompte du temps de travail. C'est pour ces raisons que la CGT, lors de la longue négociation de 2001 dans ce qu'était le ministère de l'Équipement des Transports et du Logement avait obtenu, non sans mal, sinon de bannir du moins de restreindre l'application du forfait aux seuls cadres dit de 3^{ème} niveau (directeur, directeur adjoint et sous-directeur en administration centrale, chef de service et directeur en service déconcentré).

La direction des ressources humaines entend étendre désormais le forfait à l'ensemble des cadres de 2^{ème}

niveau voire au-delà (adjoint au sous-directeur, chef de département, responsable et chargé de mission, chef de bureau et autres emplois assimilés en AC, cadres de catégorie A « *disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail* » en SD). Ceci reviendrait au bas mot à multiplier par 4 ou 5 le nombre de cadres exclus des dispositions communes. Tout comme la loi du 20 août 2008 a étendu le régime de forfait dans le droit commun du travail et porté celui-ci de 218 à 235 jours maximum.

La CGT ne peut accepter une telle régression pour l'encadrement. C'est ce que nous avons affirmé avec force le 30 juin dernier lors d'une réunion entre l'administration et les syndicats, rejoint ce jour-là par l'ensemble des organisations syndicales, même celles ayant en leur temps accepté le principe du forfait. Pourtant le ministère persiste et entend soumettre à un futur CTPM le texte réglementaire correspondant.

Pour faire bonne figure, la direction des ressources humaines affirme que cette extension se ferait « *sous réserve de l'accord des intéressés* » : c'est un peu se moquer du monde. C'est faire fi des pressions insidieuses ou non qui vont s'exercer sur eux pour leur faire accepter cette remise en cause. Déjà des cadres pères de famille se sont vus reprocher de vouloir bénéficier de leur congé paternité. Que dire de la future PFR de celles et ceux qui auront eu l'outrecuidance de refuser ! Comment ne pas voir là une nouvelle preuve de mise au pas de l'encadrement ?

Le projet du ministère s'oppose aux aspirations des cadres

Le temps de travail sans limite percute de plein fouet la recherche croissante d'équilibre entre vie profes-



Ce sont également les A qui dépassent le plus les limites du compte débit/crédit : 16 h sur un mois en A +, 10 h en A contre 6 h pour les B et 4 h pour les C. Autant d'heures de travail gratuites ! Et l'on peut parier que ces chiffres ont continué de croître depuis cette date. Encore faudrait-il prendre en compte le travail emmené chez soi et le travail hors des plages horaires donnant lieu à comptabilisation.

Casser le thermomètre ou exclure une part croissante des cadres de tout système de décompte pour faire baisser les chiffres n'y changera rien. Il est grand temps de mettre un coup d'arrêt à de telles évolutions et de commencer à inverser la courbe.

sionnelle et personnelle. L'aspiration des cadres à pouvoir bénéficier de la RTT ne s'est pas démentie. Un sondage CSA/UGICT-CGT de 2007 indiquait que 65 % des cadres refuseraient de monnayer leur RTT contre un supplément de rémunération et que ce pourcentage atteignait 80 % pour les femmes cadres. Alors même que l'égalité professionnelle est loin d'avoir été réalisée dans notre ministère, cette extension du régime de forfait serait encore un facteur aggravant de discrimination pour les femmes et dans leur accès aux postes de responsabilités.

Le caractère optionnel est une pierre de plus dans la politique d'individualisation dont les cadres constatent de plus en plus les effets pervers. Pousser à l'allongement du temps de travail de l'encadrement relève de l'indécence au moment même où les exemples d'atteinte à la santé voire de suicide se multiplient, le tout dans un contexte de réorganisations permanentes. De l'indécence aussi au regard de l'évolution des dépassements de temps de travail pour l'encadrement dans le ministère.

Le bilan de la mise en œuvre de l'ARTT 2002–2005 au MTETM (la commission de suivi malgré nos demandes ne s'est plus réunie depuis lors) est éloquent. C'est ainsi que les écrêtages en horaires variables sont passés de 31,4 à 38,4 % pour les « A » et de 31,3 à 42,6 % pour les « A + ». 40 % des cadres A sont écrêtés contre 15 % en catégorie B et 10 % en catégorie C.

Reprendre l'offensive sur le temps de travail

La pression des délais, les rythmes et objectifs de travail à tenir, le « *court-termisme* » font partie du vécu quotidien de l'encadrement. Refuser l'extension du forfait en jours pour l'encadrement n'a rien d'un combat corporatiste. Celle-ci pourrait servir de précédent pour de nouvelles extensions. Les rythmes de travail de toutes les équipes s'en trouveraient changés.

Ensemble demandons :

- ▶ **la limitation du forfait « jours » aux seuls cadres de 3^{ème} niveau ;**
- ▶ **l'ouverture d'un droit à un décompte horaire dans tous les cas ;**
- ▶ **l'interdiction d'écrêter les heures supplémentaires en horaires variables et l'ouverture d'une négociation sur le traitement de celles-ci ;**
- ▶ **la mise en place d'un dispositif de suivi de la charge de travail de l'encadrement en lien avec les comités d'hygiène et de sécurité ;**
- ▶ **des moyens en effectifs et une organisation du travail favorisant le respect de la RTT.**

**Si vous partagez ces demandes,
retournez nous le message suivant :
« je signe » avec votre nom, prénom et service.**

Nous vous invitons également à signer la pétition générale de la CGT
http://www.snptas-cgt.org/snptas/site/home/article.php?id_article=3106