



RTT

Un projet d'accord injuste et néfaste

Un projet qui ne permet pas à chacun d'établir clairement ses droits

Le projet de la direction mélange tout : les RTT, les congés payés, les heures supplémentaires, la journée de solidarité (Pentecôte). **Il crée 5 façons différentes de compenser la réduction du temps du travail.** L'aspect « usine à gaz » de l'accord est bien pratique pour faire avaler, par exemple, que les journées RTT perdues ne sont pas payées à leur juste prix, ou qu'on « oublie » de compenser des jours dus aux salariés.

Un projet qui n'est pas égalitaire

Au départ, la réduction de la durée du travail est égalitaire : un jour de RTT est un jour non travaillé pour tout le monde, qu'on soit cadre, journaliste ou employé, sans distinction de salaire. A l'arrivée, **en transformant la perte de ces jours en compensation salariale, les inégalités se creusent.** Compenser trois jours reviendrait en effet, à verser une prime annuelle d'environ 800 € à un salarié qui gagne 5 000 € par mois, et d'environ 300 € à un salarié payé 2 000 €. Votre temps libre est-il moins précieux que celui qui gagne plus que vous ?

Un projet qui vend nos RTT au rabais

L'une des dispositions de ce projet prévoit de compenser la perte de journées de RTT par **le paiement des heures équivalentes au taux de 10 %.** Cette compensation doit être analysée

comme un rachat de la RTT contre le paiement d'heures supplémentaires, majorée par la loi de 25 %. Ce taux peut être réduit jusqu'à 10 % par un accord d'entreprise, sauf si les conventions de branche prévoient un taux supérieur.

Or, la convention de la presse magazine des cadres spécifie un taux de 33% et celle des employés spécifie un taux de 25%. Les heures équivalentes de ces catégories doivent donc être majorées à ce taux, et non pas à 10 %.

En revanche, la convention des journalistes n'établissant pas de taux minima, l'accord d'entreprise peut prévoir de leur appliquer un taux minimum de 10 %. Mais pour cela, il faut que des syndicats soient d'accord pour signer un accord qui restreint pour les journalistes ce que la loi leur garantissait...

Un projet sans compensation salariale pour le « management élargi »

Mais d'abord, le management élargi, c'est qui ? Le projet d'accord évoque « les directeurs de rédaction ou rédacteurs en chef responsables d'une rédaction ainsi que les adjoints directs d'un directeur de rédaction, les chefs de services et les adjoints des directions fonctionnelles. » Une liste à jour sera annexée à l'éventuel accord pour désigner ceux qui sont « communément » rassemblés sous cette appellation. Nombreux sont ceux qui ont compris qu'il valait mieux ne pas en être car, **avec cet accord, ils seraient les premiers à entrer dans la voie du « travailler plus sans gagner plus ».**



►►► Un projet qui oublie les temps partiels et les CDD

Pas un mot dans le projet sur ces salariés pourtant nombreux. **Les temps partiels seront-ils calculés sur 35 heures hebdomadaires**, les heures dépassant ce cadre étant rémunérées comme heures complémentaires sans majoration, sans bénéficier de jours RTT (vu certains contrats de travail déjà établis, on est en droit de le craindre) ? Et les CDD : seront-ils, sur le papier, embauchés à 35 heures, sans jours de RTT, sans autre compensation ? Ces deux catégories seront, après le « management élargi » certainement les plus lésées par cet accord.

Un projet qui menace l'emploi des pigistes

Avec ce projet, la direction devrait **économiser au moins 2 000 jours de travail par an**. On peut craindre une diminution des piges et des renforts dans les services, dont les effectifs sont loin d'être pléthoriques.

Un projet discriminatoire

Les nouveaux arrivants ne bénéficieront pas des compensations salariales. Pourtant, « la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine » (art L 3121 - 10 du Code du travail). Les heures hebdomadaires de GER restant à 39 heures, toute heure au-delà des 35 heures des salariés à temps plein est une heure supplémentaire. Sans cette compensation **les futurs salariés à temps plein ne seront donc pas aux 35 heures**.

Avec ce traitement particulier des nouveaux entrants (qui, en outre, n'auront pas la totalité de leurs congés payés avant 3 ans), **on crée des salariés à deux vitesses**. Il y a là les ingrédients qui permettront dans quelques années à la direction de nous expliquer que, pour des questions d'équité, il faudra y remédier et aligner tout le monde vers le bas.

<http://snjexpress.hautetfort.com>

Retrouvez le projet d'accord sur le blog du SNJ

(« Note de synthèse préalable à la signature de l'accord RTT », 18 octobre 2010).

En conclusion, ce projet d'accord est dangereux

- C'est le premier pas vers le **démantèlement complet de toutes les RTT**
- C'est l'accentuation de la **division entre les différentes catégories de personnel**.
- C'est **le refus prévisible des augmentations de fin d'année**. Après l'engagement de la direction de GER de réaliser 1 million d'euros d'économies, les « primes » promises dans le projet d'accord seront le prétexte à ce refus.

Le 18 octobre dernier, **sans en avoir jamais débattu publiquement avec tous les salariés, la CGT et la CFDT ont signé ce projet**

qui « fige les propositions finales sur les bases desquelles l'accord pourrait être établi ». Organiser une « consultation » dans ces conditions, c'est se moquer du monde. Il aurait fallu informer les salariés du contenu de l'accord et de ses conséquences avant de signer, pas après.

Nous vous appelons à boycotter le pseudo-référendum programmé le 8 novembre

Les salariés ont déjà été consultés lors du référendum organisé le 7 octobre dernier par le SNJ, SUD et FO : 404 d'entre nous, soit **la majorité des effectifs de GER, se sont prononcés pour le maintien de l'intégralité des jours de RTT**. On a vu comment la direction a tenu compte de ce vote, dont personne n'a pourtant contesté la légitimité.

Ne participez pas à ce simulacre de consultation !

Le SNJ, SUD et FO continueront à se battre pour le retrait de ce projet d'accord. S'il venait à être définitivement ratifié, nous examinerions alors toutes les possibilités de le contester, avec votre soutien.

