

# Pas un jour de RTT ne doit être bradé !

**B**onne nouvelle : au cours de la dernière séance de négociation, le vendredi 14 novembre, la direction a enfin renoncé à son projet de différencier l'application des 35 heures selon les catégories, employés, cadres et journalistes. Mauvaise nouvelle : elle veut toujours sup-

primer de 6 à 9 jours de RTT, selon que les salariés soient ex-Express ou ex-Expansion, malgré l'opposition de la grande majorité du personnel, exprimée lors de toutes les assemblées générales. La pétition pour la défense des RTT, signée mi-octobre par 70 % du personnel, peut même être considérée comme un

référéndum, qui a confirmé le succès de la grève du 12 septembre, un mouvement sans précédent à GER.

Depuis le début de cette crise, le SNJ et l'Intersyndicale avaient fait front commun face à la direction pour refuser de revoir à la baisse le nombre de jours de RTT. Le 1<sup>er</sup> octobre dernier, nous avons présenté ensemble un « plan de sauvetage des RTT » qui précisait : « *Le mandat qui nous a été confié est donc clair : conserver le système des RTT, étudier les modalités de son aménagement, refondre le Compte épargne temps (CET).* »

Mais, lors de l'AG du 6 novembre, les représentants de la CFDT et de la CGT estimant qu'il y aurait « danger à ne pas négocier », ont annoncé leur décision d'abandonner deux jours de RTT en échange d'hypothétiques contreparties en congés payés et en hausse de salaire. Pourquoi un tel revirement ? Pourquoi brader nos jours de RTT, alors que la mobilisation n'a jamais faibli et que nous avons d'importants atouts entre nos mains (lire l'encadré ci-contre) ?

## Les salariés sont en position de force

Si la direction dénonce les accords 35 heures à l'issue des négociations actuelles – ce que nous ne laisserons pas faire sans réagir – ces accords continueront à s'appliquer pendant 15 mois. Or, le temps joue contre elle : la direction a besoin d'ici à la fin décembre de la signature d'une majorité de syndicats pour mettre en œuvre ses projets. Il lui faut :

1. **Un accord pour la création d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco)**
2. **Un nouvel accord Compte épargne temps (CET)**
3. **Un accord sur la nouvelle organisation du travail**

• **Si un nouvel accord CET n'est pas signé avant la fin de l'année, le système actuel perdure jusqu'en janvier 2010.** Et va donc aggraver la « dette » de 2 millions d'euros de l'entreprise, les salariés pouvant continuer à y placer des jours de congés non pris. De plus, un nouvel accord prévoyant la « monétarisation » des jours de CET et/ou leur transfert sur un Perco, permettrait à GER d'être exonéré de cotisations patronales sur ces sommes en 2008 et en 2009. C'est sur cette exonération que compte la direction pour financer sa « compensation » de 400 euros en 2008 et de 400 euros en 2009 en faveur des détenteurs d'un Perco.

• **Sans un accord signé par une majorité de syndicats, la direction ne peut pas réduire le nombre de jours de RTT** – de 6 à 9 selon que les salariés soient ex-Express ou ex-Expansion – afin de faire passer l'horaire hebdomadaire de travail à 37 heures par semaine, et modifier le statut des futurs embauchés en les privant de 2 jours de RTT supplémentaires par rapport aux salariés actuels, une mesure injuste risquant de semer la discorde entre les « anciens » et les « nouveaux ».

## Des concessions, oui, mais pas n'importe lesquelles

Renoncer à un seul jour de RTT, c'est donner raison à la direction quand elle affirme, contre l'évidence, que nous ne travaillons pas assez. Pour le SNJ, les exigences des salariés doivent être respectées : pas

question de toucher aux RTT, ni de les marchander.

Le SNJ n'est pas hostile aux négociations : il est prêt à faire des concessions, notamment sur le Compte épargne-temps, et reste prêt à discuter de la création d'un Plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco), bien qu'il n'y soit pas favorable, ce dispositif étant d'autant plus critiquable qu'il naîtrait dans une période de grande incertitude financière (lire l'encadré ci-contre). Ces deux accords permettraient à l'entreprise de régler immédiatement un sérieux problème financier, et nous sommes prêts à y contribuer... à condition d'obtenir la garantie qu'aucun jour de RTT ne soit supprimé.

Si, faute d'avoir pu diminuer notablement les jours de RTT, la direction dénonce les accords 35 heures, fin novembre, elle perd une occasion de régler la question du Compte épargne temps (CET), qu'elle a dénoncé le 6 octobre dernier.

## **Deux cartes essentielles à ne pas gaspiller**

C'est pourquoi nous ne devons pas dissocier la négociation sur les 35 heures de la négociation

## **Un Perco, c'est quoi ?**

Sur 17 millions de salariés en France, seulement 360 000 ont souscrit un Plan d'épargne pour la retraite collectif. Le Perco est un système d'épargne par capitalisation qui peut être mis en place dans une entreprise qui dispose déjà d'un PEE (Plan d'épargne entreprise). Les sommes épargnées – transférées à des organismes financiers dont les actifs sont composés d'actions et d'obligations – permettent au salarié de se constituer une épargne, avec l'aide éventuelle de l'entreprise (abondement), accessible au moment de la retraite sous forme de rente ou de capital. Ce Plan peut recevoir les versements volontaires issus de l'épargne personnelle, de l'intéressement ou de la participation. Le Perco comporte son lot d'exonérations de cotisations salariales et patronales qui aggravent « le trou » de la Sécu, et affaiblissent la retraite par répartition, fondée sur la solidarité entre les générations. Il nuit également aux hausses de salaire, car les entreprises peuvent arguer des abondements sur le Perco pour ne pas accorder d'augmentations collectives. Enfin, ce système favorise les plus hauts salaires : ce sont eux qui ont davantage les moyens de se constituer ce type d'épargne.

sur le CET et le Perco : signer avant le 31 décembre un nouvel accord CET et un accord Perco sans aucun engagement de la direction serait alors lui faire cadeau de 500 000 euros d'exonérations de cotisations patronales, sans contrepartie pour les salariés.

Il n'est donc pas question de gaspiller ainsi deux cartes essentielles que nous pouvons utiliser

au cours des 15 prochains mois, durant lesquels l'accord CET actuel continue de s'appliquer.

La direction nous doit les sommes qu'elle a provisionnées pour les jours de CET, assimilables à des jours de congés payés. D'ailleurs, la loi précise que, chacun peut demander individuellement la monétarisation de ses jours de CET, même si cette disposition n'est pas prévue dans un accord. De même, un Perco peut être créé à tout moment. Il n'y a donc aucune urgence... sauf pour la direction pressée de récupérer des exonérations de cotisations patronales sur les jours de CET.

**La seule négociation valable, c'est d'échanger la fin du CET et la création d'un Perco contre l'engagement de la direction de ne supprimer aucun jour de RTT**

*Le 17 novembre 2008*

## **Les « forfaits-jours » enterrés**

La direction a donc renoncé à différencier les statuts selon les catégories de personnel. Du coup, elle renonce à l'instauration des « forfaits-jours », un vrai rêve de patron permettant de flexibiliser les salariés à outrance. Le système qu'elle envisageait de mettre en place était une véritable usine à gaz impossible à appliquer sans provoquer désorganisation, baisse de la productivité, dégradations des conditions de travail, rancœurs et surcoûts salariaux. En particulier, son projet concernant les employés et les cadres « intégrés » aurait impliqué un contrôle rigoureux du temps de travail, le paiement d'heures supplémentaires, des pointeuses... Enfin, et surtout, pour entrer en application les modalités des « forfaits-jours » annualisant le temps de travail et l'organisant au bon vouloir de la direction, auraient dû être acceptées par une majorité de syndicats.