



Organisation du temps de travail : nouveau coup de rabot !

Depuis plusieurs semaines, les organisations syndicales et la direction discutent de l'organisation du temps de travail. Si nous employons le terme de « discussion » et non de négociation, c'est à dessein, tant il est clair que nous faisons face à un mur, nos propositions n'étant absolument pas entendues. L'objectif affiché : *une opportunité d'harmoniser l'organisation et le temps de travail au sein de l'UES.*

Mais le texte concocté par la Direction ne satisfait ni ne convainc aucune des organisations syndicales présentes autour de la table.

1/ Une harmonisation, vraiment ? Plutôt une usine à gaz !

La DGARH distingue 2 catégories de personnel :

- Celle qui sera soumise à l'accord dès son entrée en vigueur : Salariés de droit privé embauchés à partir de cette date (EPA, GIE, EESC).
- Celle de ceux déjà en poste, la grande majorité, qui conservent le régime actuel de temps de travail quel que soit leur statut (agent public ou salarié de droit privé) et quel que soit leur employeur (EPA, GIE, EESC).

Pour parvenir à une harmonisation, la DGARH prévoit **un droit d'option**, qui concerne aussi *les agents publics* (**pour qui, exercer ce droit d'option implique de signer un contrat de droit privé**) : que diable viennent-ils faire dans cette galère, alors que *leur droit d'option est déjà prévu et régi par la loi* (la loi pacte pour les agents de l'EPA ou la loi Mandon pour ceux mis à la disposition des EESC) ?

Quant aux salariés de droit privé, leur droit d'option est, pour nombre d'entre eux :

- Soit différé (car lié à la fin de la période transitoire prévue par la loi pacte dont la date d'échéance est fixée à la publication de l'arrêté d'agrément de la convention collective des CCI)

- Soit limité en nombre (50 par an) et conditionné au bon vouloir de l'employeur « **pour des raisons budgétaires (sic)** », bien sûr « *en fonction des besoins et objectifs des services* » (sans rire). A ce rythme, combien d'années faudrait-il pour que l'harmonisation se réalise si les 413 salariés de droit privé de cette catégorie décidaient d'opter pour le nouveau régime ? 8 ans au mieux !

2/ Le régime de décompte horaire : augmentation de la durée du travail

- La **perte de jours de repos** : 15 JRTT aujourd'hui pour l'écrasante majorité des salariés, 13 proposés par la DGARH.
- Une **durée annuelle de travail** allongée : 1584 heures actuellement pour l'écrasante majorité des salariés contre 1607 heures proposées, c'est-à-dire le retour à la durée légale du travail (Code du travail), alors que *la convention collective des CCI proposée par CCI France en début d'année avait retenu 1584 heures...*
- **Horaires variables** : maintien des 10 jours de récupération alors que les heures écrêtées s'accumulent et que c'était l'opportunité de limiter les pertes des salariés (au moins passage à 11 jours et possibilité de report des heures réalisées d'un mois au suivant, dans la limite de 11 jours par an).

3/ Les pièges du forfait jours

Avec la proposition de la DGARH – *213 jours contre 199 jours aujourd'hui dans les EESC ou 208 jours dans les autres entités pour la très grande majorité, couplés à un élargissement du forfait jours*, - la CCIR poursuit en réalité un double objectif :

- *Déroger localement aux règles protectrices de la convention collective nationale syntec, applicable au GIE : le forfait y est de 218 jours, mais assorti de règles de positionnement dans la grille des emplois ou de rémunération minimale qui gênent notre employeur : depuis le 1^{er} janvier, un seul collaborateur a été recruté au forfait jours au GIE...*
- *Déroger localement aux règles du même ordre prévues dans la convention collective nationale de l'enseignement privé indépendant (EPI), en augmentant au passage le forfait de 212 à 213 jours ;*

Si on ajoute que trois forfaits différents seraient amenés à perdurer (199, 208 et 213), on voit bien que l'harmonisation n'est qu'un leurre qui masque la volonté de l'employeur d'étendre sans mesure ni limite le forfait jours : la proposition initiale de la DGARH l'étendait même à une partie des agents de maîtrise !

Cette pseudo harmonisation est un échec et ne conduit, une fois de plus, qu'à une chose : travailler plus sans réelle contrepartie (sauf l'instauration d'un Compte épargne temps pour les salariés du GIE et ceux de droit privé des EESC). Clairement, le compte n'y est pas...

Proactive, l'intersyndicale CFE-CGC / CGT / UNSA a rédigé une contre-proposition raisonnable qu'elle a soumise à la Direction et que cette dernière a choisi de totalemment ignorer.

	Direction	Intersyndicale
Durée annuelle du travail	1607 heures	1584 heures
JRTT	13 jours	14 jours
Horaires variables	10 jours	11 jours
Forfait jours	213 jours	210 jours

Nous ne pouvons pas accepter qu'une fois de plus, les salariés paient le prix fort des réorganisations hasardeuses de la CCIR, qu'une fois de plus, ils voient leurs conditions de travail détériorées, qu'une fois de plus, ils soient les seuls à faire des sacrifices sur l'autel de l'éternel argument économique ! **Trop, c'est trop !** Au prétexte qu'« il faut avancer », on ne peut pas tout accepter. **Les accords qui ont un impact majeur sur les salariés ne peuvent pas continuer à être discutés dans des groupes de travail, chambres d'enregistrement des décisions de la Direction, mais doivent être négociés dans de vraies réunions dans le respect d'une négociation loyale. Nous ne nous laisserons pas manipuler !**

Il est temps que de véritables négociations se mettent en place, faute de quoi aucun accord ne pourra être signé.

Vos contacts		
cfecgc@cci-paris-idf.fr	cgt@cci-paris-idf.fr	unsa@cci-paris-idf.fr