

Europe 1

18H/20H – Le 23/07/2008 – 19:30:59 – Extraits

SUJET : les cadres pourraient travailler plus.

INVITES : Bernard Van CRAEYNEST, CFE-CGC ; Mathieu PLANE, économiste ; Dominique PAILLE, porte-parole de l'UMP.

PIERRE DE VILNO

Monsieur Van CRAEYNEST, quand vous entendez Dominique PAILLE, est-ce que vous avez le même son de cloche ?

BERNARD VAN CRAEYNEST

Pas tout à fait non.

DOMINIQUE PAILLE

Ne me comparez pas à une cloche !

PIERRE DE VILNO

Pas encore.

BERNARD VAN CRAEYNEST

Loin de nous cette idée, bien entendu. Non, nous n'avons pas du tout la même vision des choses, tout simplement parce que le fait de dire laisser la liberté pour travailler plus, nous touchons-là à une population, celle des salariés en forfait/ jour, majoritairement des ingénieurs et cadres, mais aussi, je le rappelle, tout salarié dont on ne peut prédéterminer l'horaire de travail, qui dispose d'une large autonomie, vous trouvez dans ces catégories les technico-commerciaux, les agents de maintenance, par exemple, et ces salariés en forfait/ jour, depuis que celui-ci existe, c'est-à-dire depuis janvier 2000, nous avons quand même 8 ans d'expérience, ce qui démontre que ce plafond de 218 jours permettait de disposer de journées de réduction du temps de travail, qui équilibraient le fait que ces salariés, par définition, ne comptent pas leur temps, ne ménagent pas leur peine, et travaillent naturellement largement plus de 35 heures, ils font en moyenne 60 heures par semaine. Bien évidemment on imagine bien que ces salariés n'abandonnent pas leurs soucis professionnels à la porte de leur bureau, ou de leurs ateliers, ils ont, avec les nouvelles technologies, en permanence le souci de préparer leur réunion d'après, un contact client, on en voit même d'ailleurs qui quittent leur famille le dimanche pour prendre un avion pour être à pied d'œuvre le lundi matin pour une réunion ou une rencontre avec un client. A l'heure où notre économie a besoin de voir croître ses petites et moyennes entreprises, de se développer à l'international, il ne s'agit pas de faire porter l'effort toujours sur les mêmes, qui sont déjà extrêmement impliqués et actifs, et ce qui nous semble dramatique, et ce qui n'a pas du tout été appréhendé par le gouvernement, et par les parlementaires, c'est que nous sommes déjà dans une dualité entre le secteur des grandes entreprises, où là effectivement il y a des capacités de négociation, et il y a eu des accords de négociés, souvent inférieurs à 218 jours, il n'empêche que le texte prévoit bien qu'en l'absence d'accord c'est une relation de gré à gré et vous imaginez bien que dans les petites entreprises, ces centaines de milliers de petites entreprises qui concernent 5 à 8 millions de salariés, qui sont, ces petites entreprises, sous la pression, du client, de l'actionnaire, du grand donneur d'ordres qui leur demande chaque année, à l'occasion de la renégociation des contrats, de baisser de 5 ou 10% leurs prix. Dans un contexte de difficultés économiques, où on a un

renchérissement du coût de l'énergie, où on a un renchérissement des matières premières, la seule variable d'ajustement c'est l'élévation de la productivité des salariés. C'est bien pour ça qu'on ouvre les vannes et qu'on va demander de travailler toujours plus, toujours plus aux mêmes, qui font déjà énormément, au détriment de leur santé, de l'équilibre de vie, familiale/ vie professionnelle, et ceci nous semble totalement hors de proportion avec la réalité des faits.

(...)

DOMINIQUE PAILLE

(..) Pour être valable, Madame, écoutez-moi parce que sinon nos auditeurs vont perdre le fil, pour être valable l'accord d'entreprise devra être signé par des syndicats ayant recueilli au moins 30% des voix aux élections professionnelles et à condition que les syndicats totalisant au moins 50% des voix ne fassent pas jouer leur droit d'opposition. Ca, c'est une vraie garantie. C'est la garantie du dialogue dans l'entreprise et c'est la garantie pour le salarié.

CHRISTINE, AUDITRICE

Je suis très, très sceptique quant à cette possibilité. Lorsqu'on voit la représentativité justement, syndicale à l'intérieur des banques à l'heure actuelle, qui est maintenant est...

DOMINIQUE PAILLE

Monsieur VAN CRAEYNEST fait la moue en vous écoutant...

PIERRE DE VILNO

Oui et il est syndicaliste, alors il va vous dire son opinion là-dessus justement.

CHRISTINE

Mais j'ai fait partie de la CGC, et je sais, je l'ai vécu ailleurs.

PIERRE DE VILNO

Alors appelez-vous « camarades » et répondez-lui.

BERNARD VAN CRAEYNEST

Eh bien écoutez, je citerai un exemple très concret qui est tout à fait d'actualité puisqu'il y a un accord qui vient d'être renégocié chez HSBC.

PIERRE DE VILNO

La banque anglaise.

BERNARD VAN CRAEYNEST

Absolument. Le forfait en jour était à 210 jours, il a été maintenu à 210 jours. Je pense que, effectivement, dans les grandes entreprises il n'y a pas trop de risque de bouleversement tout au moins dans les premiers temps ; encore une fois, ce que nous dénonçons c'est le risque qui existe pour des millions de salariés dans les petites entreprises où la productivité a augmenté pour que les entreprises s'en sortent... à... charges sociales et fiscales puisqu'il n'y a pas eu de grandes révolutions en la matière. Quand on voit l'environnement économique, c'est bien sûr la productivité des salariés que ça va se jouer, c'est bien vers ces salariés qu'on va se tourner pour faire en sorte de maintenir les marges et de maintenir en vie les entreprises. Et puis il y a un autre point sur lequel je voudrais répondre à Dominique PAILLE, quand il disait on veut donner de la liberté pour les salariés qui souhaitent gagner plus, mais cette liberté vous l'aviez donnée, tout au moins les parlementaires au travers de la loi de janvier dernier, qui permet de se voir payer, bien évidemment avec l'aval de l'entreprise, les jours de RTT non pris. Au bout de 6 mois d'application de cette loi, quel premier bilan peut-on en tirer, c'est que ça n'a pratiquement pas eu d'effet, il y a eu à peine 20% de J RTT qui ont été monnayés, ce qui prouve bien...

DOMINIQUE PAILLE

Ce qui n'est pas mal au bout de 6 mois. Vous savez, comme moi, monsieur le président, qu'il faut que, avant qu'une loi ne rentre dans l'esprit public de manière sérieuse, un certain nombre de mois, voire d'années, et là nous n'en sommes qu'à quelques semaines. Donc 20% sur 6 mois c'est un trend qui nous conduit à 50 à 60% sur une, voire deux années. Ce qui est énorme.

BERNARD VAN CRAEYNEST

Et bien je vous donne rendez-vous dans quelques mois pour faire ce bilan. Je peux vous dire en tous les cas qu'au contact de nombreux DRH, de nombreux chefs d'entreprises, et surtout des salariés que nous représentons, j'ai ou constater encore ces derniers jours, que quand on leur pose la question, avez-vous une demande, un appel de la part des salariés pour se voir payer leurs J RTT et pensez-vous mettre ça en place, ils nous répondent quasiment systématiquement « non. »

(...)

PIERRE DE VILNO

Est-ce qu'on n'y rajoute pas la pénibilité qui rentre en compte, par rapport aux autres pays européens ?

BERNARD VAN CRAEYNEST

Il est clair que celles et ceux qui sont au travail, ont connu, en partie du fait des 35 heures, une intensification du travail pour justement améliorer cette productivité horaire qui fait que, précisément ils ne ménagent pas leur temps ni leur peine, et travaillant déjà beaucoup il est absolument absurde d'envisager de pousser encore plus loin le bouchon. Comme le dit Mathieu PLANE, il faut qu'on résolve une bonne fois pour toute ce problème de taux d'emploi des moins de 25 ans, des jeunes. Un taux de chômage de plus de 20%, c'est totalement aberrant dans un pays comme le nôtre, c'est un gâchis énorme, et aussi le taux d'emploi des seniors, dont on parle tant depuis des années, et pour lequel on voit difficilement une évolution des mentalités, notamment des chefs d'entreprises qui continuent à considérer que passé 45 ou 50 ans on ne peut plus beaucoup investir et miser sur ces salariés.

(...) 19:49:37. FIN-