



Extrait du Association pour l'Économie Distributive

<http://www.economiedistributive.fr/Sur-les-35-heures-chez-les-cadres>

Témoignages

# Sur les 35 heures chez les cadres

- La Grande Relève - N° de 1935 à nos jours... - De 1998 à 2009 - Année 2000 - N° 1004 à€" novembre 2000 -

Date de mise en ligne : jeudi 26 mars 2009

Date de parution : novembre 2000

---

Copyright © Association pour l'Économie Distributive - Tous droits réservés

---

**« Questionnez les actifs ! », vient d'écrire Jean Auribault. Mais ils nous apportent d'eux-mêmes leur témoignage ! Voici justement celui que nous a adressé un cadre qui a découvert notre mensuel depuis peu de temps :**

J'aime beaucoup votre journal qui a l'immense mérite de remettre en question le mode de pensée unique qui gangrène peu à peu notre liberté d'action. Ce qui contribuera, je l'espère, à le propulser un jour sur le devant de la scène pour un débat urgent et salutaire sur le devenir de la société...

En attendant, les exemples au quotidien ne manquent pas pour souligner la nécessité de faire évoluer les mentalités. Ainsi dans mon entreprise, comme sans doute dans beaucoup d'autres, la difficulté d'application de la loi sur les 35 heures met bien en relief le besoin de changer l'idéologie de nombre de cadres et de dirigeants. On ne peut que frémir en effet quand on constate simplement que ceux qui pourraient le plus bénéficier de cette avancée sociale, les cadres, souvent victimes du dépassement horaire et soumis à la pression du "marché", n'osent pas réclamer leurs droits légitimes, subissant le diktat d'opinion imposé tacitement par nos dirigeants dénaturant ainsi le caractère social de cette loi.

Ce ne sont pas là des paroles en l'air : quiconque a déjà travaillé en entreprise sait qu'il est usuel d'en rajouter sur son investissement personnel, ce qui se traduit dans les faits par un temps de présence accru : non pas pour se faire remarquer, pour courir après la reconnaissance, mais plus couramment par absence de choix, pour se protéger et éviter d'attirer négativement l'attention du supérieur hiérarchique, souvent enclin à assimiler la distinction dans ce domaine à un manque de motivation. Ce dernier sait aussi que les cadres eux-mêmes, en réaction à cette insécurité diffuse, entretiennent parfois une suspicion pesante, créant un climat communautaire pervers où tout manquement aux horaires ou aux us et coutumes de l'entreprise se traduit par des allusions, des attaques "frontales" masquées sur le ton de la bravade. Travail de sape au quotidien sournoisement entretenu par le discours officieux des ressources humaines, dont la défense de l'image d'une "entreprise familiale" cache mal ses vues étroites sur l'investissement maximal et son allergie vis-à-vis du temps partiel ou du congé parental. Dans ce climat où il est de rigueur d'afficher avec constance l'apparence d'une motivation sans faille, faisant fi de tout problème personnel ou plus généralement des aléas de la condition humaine (dans un disneylien "I feel good" à l'américaine !), tout cadre proclamant un quelconque intérêt pour une activité (formation, projet personnel ou associatif...) autre que celle de l'entreprise devient inévitablement suspect. à tort, car l'ouverture d'esprit et la bonne santé mentale induite par la conduite de plusieurs activités est à mon sens des plus bénéfiques pour le "rendement" professionnel de tout un chacun.

Mais tant que nos dirigeants seront intoxiqués par une idéologie dominante basée sur le "tout travail", orientée vers le profit à court terme, cette loi restera lettre morte dans son esprit : on touche ici aux limites des lois humaines, lorsqu'elles butent sur les résistances de l'ordre établi et des traditionnelles "vues de l'esprit".

Dans ces conditions, il n'est guère étonnant que la loi sur les 35 heures ait du mal à s'imposer chez les cadres : le chef de mon service, par exemple, adepte de l'uniformité de la pensée néolibérale, a fait savoir personnellement qu'il veillerait à ce que tous ses subalternes soient soumis au même régime de travail, un forfait annuel sans décompte horaire ! Le texte de l'accord précisant malgré tout qu'il doit s'agir d'un choix entre employeur et employé, on n'ose imaginer le sort de celui qui sera assez téméraire pour réclamer (légitimement, donc) un véritable aménagement du temps de travail...

Ai-je besoin de rappeler que les bénéfices du "sans horaire" sont loin d'être démontrés (surtout pour la santé de ceux

qui le subissent !) et ne sauraient justifier cette attitude irrespectueuse du droit de chacun, bafoué jusque dans sa définition même (certains considèrent que les concessions légales obtenues par des patrons sur la "flexibilité" nous renvoient au XIXème siècle) ?

Il faut s'opposer à cette vision unilatérale du rapport hiérarchique, non seulement pour faire avancer la loi sur les 35 heures, mais aussi pour changer des mentalités guère disposées à évoluer vers l'économie distributive.

E.H.,Paris