

# 4. RÉDUIRE LE TEMPS ET LA CHARGE DE TRAVAIL : UNE URGENCE !

La France a eu, depuis le début des années 2000, une des plus fortes productivités horaires au monde, conséquence du niveau de qualification, de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail permettant un meilleur équilibre vie professionnelle et personnelle. Le Wall Street management avec la pression permanente sur le « coût du travail » remet en cause ce progrès social et sociétal. L'idéologie patronale réduit la vie à la vie au travail : « un cadre n'a pas d'horaire », « réussir sa vie professionnelle, c'est réussir sa vie » et considère que la responsabilité professionnelle implique une disponibilité 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7...

## CECI SE TRADUIT PAR :

**UNE AUGMENTATION DU TEMPS ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL** : développement des heures supplémentaires non comptabilisées, ni payées, ni récupérées (40% des techs et la majorité des cadres). De plus, **56%** des cadres travaillent durant leurs jours de repos. Et **30%** ne déconnectent jamais. Les cadres évaluent leur durée moyenne de travail réelle à **44H30** hebdomadaires (elle est de **46H30** hebdomadaires pour les cadres en forfaits jours). Les professions techniques évaluent leur durée moyenne de travail réelle à **42H30** hebdomadaires.

Le développement des **FORFAITS JOURS** concerne 13,8% de salarié·e·s : 47% des cadres, 12% de professions intermédiaires, et 6% des ouvriers ou des employés<sup>6</sup>.



Le temps et la charge de travail des cadres en 2018



Dossier Ugict sur le temps de travail

<sup>6</sup> Sources : DARES et sondages Ugict-CGT/Viavoice



- La densification et l'intensification du travail.
- Une déstructuration des temps et lieux de travail (l'intrusion des outils numériques qui intensifient le travail et prolongent le lien de subordination hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles).
- Le développement des horaires atypiques, du travail dominical, les jours fériés, et même de nuit.

## CECI GÉNÈRE :

- **Des atteintes à la santé** : par exemple, **3,2 millions de salarié·e·s présenteraient un risque de burn out<sup>7</sup>**, lié notamment à l'impossibilité de déconnecter. Ce risque est particulièrement fort pour les **femmes<sup>8</sup>** qui sont **soumises** à une double journée, à une double pression, et à un discours culpabilisant.
- **Un plafond de verre** et un blocage des carrières des femmes, comme l'a démontré notre campagne #VieDeMère, pour toutes celles (et parfois ceux) qui du fait de leurs responsabilités familiales ne peuvent pas être disponibles 24 heures/24.
- **Un blocage de l'emploi**, notamment des jeunes et des seniors.

La campagne pour le «Droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail», lancée par l'Ugict-CGT en 2014, a permis de gagner une nouvelle obligation de négocier sur le sujet et de mettre en avant la nécessité de nouveaux droits pour réduire le temps de travail à l'heure du numérique. L'Ugict-CGT se bat depuis près de vingt ans contre l'abandon de la référence horaire dans le calcul du temps de travail. Notre action a permis de faire condamner la France à quatre reprises par le Comité européen des droits sociaux (CEDS) pour la mise en place des forfaits jours en violation de la réglementation européenne. Ces condamnations ont permis de nombreuses victoires juridiques en France, et notamment l'annulation par la Cour de cassation de douze accords de branche.

La loi El Khomri vise à sécuriser les entreprises de ces risques juridiques, et nous avons déposé en 2016 un nouveau recours avec la CFE-CGC, devant le CEDS. Au-delà de cette bataille juridique, l'Ugict-CGT a mis à disposition des syndicats un guide de la négociation et un guide à destination des salarié·e·s en forfaits jours, pour les aider à défendre et faire respecter leurs droits.

La revendication de réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire portée par la confédération, s'inscrit dans cette perspective. Elle doit, pour être comprise par les ICTAM qui ont un temps de travail effectif bien supérieur à 35 heures, être déclinée et adaptée en partant de leurs aspirations.

## NOUS PROPOSONS D'ENGAGER LA BATAILLE POUR LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES ICTAM AUTOUR DE QUATRE AXES :

- **Les convaincre sur la nécessité économique et sociale de la réduction du temps de travail**

Le développement de l'intelligence artificielle et des possibilités de robotisation et d'automatisation menace de nombreux emplois. Ces avancées technologiques se traduiront-elles par une augmentation du chômage et de la précarité ou permettront-elles une nouvelle phase de progrès avec une réduction collective du temps de travail ? Les gains de productivité viendront-ils gonfler les dividendes ou permettront-ils de financer une réduction du temps de travail sans perte de salaire ? Les 32 heures portées par la CGT visent à apporter une réponse progressiste à la révolution numérique en créant des emplois.

- **Démontrer l'enjeu social et sociétal, notamment pour l'égalité femme - homme**

Nous pouvons nous appuyer sur l'aspiration très forte des ICTAM à l'équilibre des temps de vie, notamment chez les jeunes et les femmes. Ils, elles tiennent à concilier vie professionnelle-vie privée. Ils, elles ne supportent plus des organisations qui nuisent à la fois à leur santé et à la qualité de leur travail. Réduire le temps de travail, c'est permettre à chacune et chacun d'exercer les responsabilités professionnelles tout en ayant une vie familiale, sociale et citoyenne. La campagne #VieDeMère permet à partir de ces aspirations, de porter la nécessité de la réduction du temps de travail.

- **Partir du vécu au travail des ICTAM**

Le besoin d'autonomie dans l'organisation du travail des ICTAM, l'aspiration à la souplesse et à la maîtrise de leur emploi du temps, le refus d'un travail normé de l'extérieur, est instrumentalisé par le patronat pour supprimer le décompte horaire et passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats coûte que coûte.

<sup>7</sup> Étude du cabinet Technologia, 2014

<sup>8</sup> Les femmes sont deux fois plus touchées par le burn out, INVS, 2012

## Partie 2- Fiche 9

Le décompte du temps de travail, a priori ou a posteriori, est fondamental pour en garantir la rémunération, tout comme le respect des temps de repos, et empêcher un glissement des responsabilités de l'employeur vers le salarié.

C'est ce qui est à l'œuvre avec les forfaits jours. L'employeur est responsable du respect du temps de travail et de repos, pas les salarié·e·s. Pour gagner la bataille de la réduction du temps de travail, il nous faut partir du vécu au travail des ICTAM et répondre à leur aspiration à l'autonomie et à la maîtrise de leur temps de travail. Leur investissement dans le travail, le goût pour le travail bien fait, leurs responsabilités, les conduisent très régulièrement à dépasser leur temps de travail. Pour limiter les temps de transports, ils et surtout elles peuvent souhaiter télétravailler. Pour les mobiliser, il faut refuser les discours culpabilisants ou simplistes, leur demandant d'arbitrer individuellement entre le respect de leur temps de travail et l'exercice de leurs missions et responsabilités.

**La première étape de notre stratégie syndicale doit leur permettre de mesurer collectivement leur temps de travail et ainsi exiger récupération, paiement des heures effectuées et recrutements.** C'est le sens de notre consultation (papier et numérique) pour «évaluer son temps de travail TTC (tout temps compris)» et de notre outil 2.0, l'application «Pointeuse perso». Il s'agit également de les informer sur leurs droits en matière de temps de travail (notamment sur les forfaits jours) pour initier des actions collectives permettant de le faire respecter.

### PORTER DES REVENDICATIONS SPÉCIFIQUES ET NOTAMMENT :

- La garantie du décompte horaire, a priori ou a posteriori pour tous les salarié·e·s, quel que soit leur niveau de responsabilité avec la mise en place de dispositifs de mesure individuelle et collective du temps de travail.
- Un droit effectif à la déconnexion.
- La réduction de la charge de travail, en s'appuyant sur une mesure partagée et objective de celle-ci intégrant le collectif de travail.
- Créer des emplois pour alléger la charge de travail.
- Combattre les forfaits jours en imposant un décompte du temps de travail garantissant le respect des durées maximum de travail et des périodes minimum de repos et une rémunération correspondante; les limiter aux cadres ayant une réelle autonomie de décision dans l'organisation de leur travail; limiter le nombre maximum de jours travaillés à 200 par an (au lieu de 235 actuellement), sans possibilité d'y déroger; obtenir des embauches pour baisser la charge de travail;
- Dans les négociations sur les forfaits jours, la CGT a un rôle moteur à jouer, en s'appuyant sur la jurisprudence gagnée par l'Ugict-CGT pour empêcher les forfaits jours ou en réduire la nocivité en fonction du rapport de forces. Pour cela, il nous faut partir de la réalité du temps de travail des ICTAM, de leurs aspirations, et construire les revendications avec eux. Conformément à notre démarche CGT, les ICTAM doivent être associé·e·s à toutes les étapes de la négociation et consulté·e·s avant la décision de signature ou non signature. Gagner une évaluation collective du temps et de la charge de travail par les IRP.



# BUSINESS

Issue 764  
Monday, Jun 14, 2016  
#Citydailynews

## obs for people who ravel

Investigation into the reasons why the greatest opportunities aren't for everyone's benefit. Marketing strategies built to be average often compromise if we only short-term and neglect how to do with the wisdom of a company's situation. In the short run, we'll be based on how you get sales for us.

When an marketing good message with the right kind of it to have a good outcome or your sales and that being extra.

to select it for your marketing plan should work. Market better than all, and show you how you're doing to make improvements in advertising. Showing the effects coming customers buying cycles will help you saving money and big gain should be massive. It should have the details on how the strategies you doing to improve your offers.

## Economy of the European Union

Marketing is defined as the process of forming your marketing strategy, name, or design for a certain product. Having a good brand is the reason you'll have a high advantage in getting a new customer to give market recognition. You'll need help your customer on what they can have or expect from the products and services you offer.

Are you responsible for all you offer the equipment used to do you offer a high cost, high quality product or a low cost, high quality product? It's important to be able to give the customer an idea of what you're offering. The marketing strategy you have should be composed of a mix of all these things. The customer should be able to understand the benefits of your products.

Are you responsible for all you offer the equipment used to do you offer a high cost, high quality product or a low cost, high quality product? It's important to be able to give the customer an idea of what you're offering. The marketing strategy you have should be composed of a mix of all these things. The customer should be able to understand the benefits of your products.

- Mettre en place des systèmes d'alerte en cas de dépassement des durées maximum de travail ou de non-respect des temps de repos.

- Porter la durée minimum quotidienne de repos à 12 heures consécutives dans le Code du travail.

- Donner pouvoir aux managers qui organisent le travail pour « dimensionner » les équipes en quantité comme en qualité (en concertation avec les salarié·e·s).

- Garantir l'indépendance des services de santé au travail et le rôle des médecins du travail.

- Instaurer partout les CHSCT et renforcer leur rôle et leurs prérogatives.

- Favoriser un meilleur partage de l'exercice de la parentalité par de nouveaux droits (campagne #ViedeMère).

- droit d'aménager et d'alléger son temps de travail pour enfants ou personnes âgées ou personnes dépendantes ou conjoint malade.
- en allongeant le congé maternité de 16 semaines pour le passer à 24 semaines, et en le rémunérant à 100%.
- garantissant l'effectivité du congé de paternité, son allongement à 4 semaines, et sa rémunération à 100%.
- congé parental mieux rémunéré et mieux partagé.

- Encadrer strictement le télétravail et gagner de nouveaux droits, dans le prolongement du document paritaire de mai 2017, signé par la CGT.

