

Le Courrier de l'Ufict

N°339 - Avril 2016

<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>

Edito

Les Ingénieurs cadres et techniciens sont en passe de devenir la population de salariés la plus nombreuse en France. Dans certaines régions, comme l'Île-de-France cette population représente déjà près de 60% des salariés.

Au 51^{ème} congrès, la place des délégués ICT est légèrement supérieure à celle du 50^{ème} congrès (36,4% versus 33,7%). Nous avons du chemin à faire pour arriver à un syndicalisme à l'image du monde du travail. Cela est aussi vrai pour la place des jeunes et des femmes qui est loin d'être à la hauteur des ambitions du 51^{ème} congrès. Plusieurs camarades ont souligné l'importance du travail spécifique réalisé par les UFICT et l'UGICT qu'il convient de promouvoir.

A l'image de la représentativité des Ingés, Cadres et Techs au 51^{ème}, les jeunes et les femmes sont également sous représentés.

Pour autant, il convient de rappeler que l'UGICT est complètement intégrée à la CGT. La question de la syndicalisation de ces catégories ICT fait l'objet de toutes les attentions. Philippe Martinez, dans son rapport d'ouverture, a bien précisé le besoin de l'activité spécifique envers les ICT, l'UGICT est un des atouts pour le développement de la CGT. La démarche spécifique est à poursuivre et à développer sur des sujets comme les forfaits jours ou comme le droit à la déconnexion.

Les lois Macron puis Rebsamen ont taillé des coupes claires dans la représentation du personnel. Tout au long du Congrès ce sont les débats autour de la loi Travail plus précisément des effets prévisibles et d'un retour aux conditions de travail du XIX^{ème} siècle qui ont été au centre des préoccupations avec en plus la lutte contre les discriminations syndicales.

L'inversion de la hiérarchie des normes entres autres, qui, si le projet passe verra chaque entreprise avoir son propre code du travail, sans oublier les effets des périodes de repos fractionnables (délétères pour les salariés au forfait jours) et les facilitations des licenciements économiques sont autant de sujets d'actualité qui ont émaillé les débats.

Suite à la promulgation des décrets qui concernent la désignation des prochains conseillers Prud'hommes, il semble important de souligner la place faite à la section encadrement. En effet, seront affectés à cette section tout le personnel non cadre qui a des fonctions d'encadrement. Ce renforcement est surprenant alors que d'aucuns prédisaient la disparition de la section. Est-ce bien surprenant quand on analyse la représentativité de la CGT dans cette section ?

Je reviens un instant sur la place des jeunes qui sont notre futur et plus particulièrement les étudiants qui entrent dans le monde du travail avec des contrats précaires quand ils ne travaillent pas les week-ends et jours fériés pour payer leurs études.

Tous ces sujets ont émaillé ce 51^{ème} congrès et les ICT y ont pris leur place.

Temps fort et riche que ce congrès et auquel je me félicite d'avoir participé. Il me permet d'évoquer le proche avenir et l'attention qu'il nous faut porter sur la préparation du 12^{ème} congrès de notre UFICT métallurgie en décembre 2016.



Claude FRANCAL
Membre de la CE de l'UFICT



Sortons des débats résignés devant la machine à café !

Sommaire

Le guide pratique du «forfait en jours» de la métallurgie est disponible !

Page 2

Les employeurs ne veulent plus assumer leurs responsabilités

Pages 3 et 4

Le statut cadre au sein de la métallurgie

Pages 4 et 5

Transformons le travail avec les salariés !

Pages 6 et 7

Publicité

Page 8

Le guide pratique du « forfait en jours » de la métallurgie est disponible !

Remis sous les feux de l'actualité par le projet de la loi « Travail » donnant la possibilité de fractionner la période de 11 h de repos, le forfait en jours touche de plus en plus d'ICT de la métallurgie, avec pour conséquence des horaires à rallonge qui mettent en danger la santé et la vie sociale de ces salarié(e)s.



Nouvel outil d'information et de syndicalisation vers les ICT.

L'UFICT a réalisé ce guide pratique vers les ICT, afin qu'ils connaissent mieux leurs droits afférents à ce décompte du temps de travail. Il a été réalisé dans le même but que ceux traitant de l'entretien individuel et des salaires qualification : la « syndicalisation » des ICT de la métallurgie. Le choix de traiter le forfait en jours nous a été également inspiré par les demandes de syndicats et de salariés.

Mode d'emploi :

Comme tout nouvel outil, il est nécessaire de s'approprier collectivement son contenu pour que vous puissiez argumenter auprès des salariés que vous aurez ciblés. Il est donc nécessaire d'en faire une lecture préalable avec les élus, mandatés et les syndiqués avant de le distribuer. Ce sera l'occasion pour l'ensemble des présents de connaître des points importants de la législation et nos repères revendicatifs. Il est important également par exemple de savoir que l'UGICT-CGT a écrit le 25 novembre 2015 au ministère du travail des propositions « de nouveaux droits pour garantir la réduction du temps de travail et la santé à l'ère numérique » sur cette forme de temps de travail (site.ugict-cgt.fr).

Attention, c'est à partir de ces repères et propositions que vous aurez à construire les revendications avec les syndiqués et les salariés.

Point d'attention, tous les salariés de nos entreprises n'ont pas forcément leur temps de travail décompté en jours. Nous vous conseillons de le distribuer aux salariés concernés par secteur et d'en informer les raisons au reste du personnel afin de faire converger les intérêts.

S'approprier son contenu :

A qui s'applique ce type de contrat ?

Le guide forfait en jours présente d'abord les catégories de salariés susceptibles de signer un contrat «forfait-jours». En effet, tous les salariés n'ont pas vocation à travailler sous ce régime, même si les entreprises rêvent de voir se généraliser le non-paiement des heures supplémentaires.

Quelle forme obligatoire doit-il revêtir ?

Les contraintes en matière de contrat de travail et d'accord collectif sont grandes. Notre brochure permet de les connaître pour déterminer si l'entreprise respecte ses obligations...ou pas.

Dans quelles limites un salarié à forfait en jours peut-il travailler ?

La loi pose des limites en temps de travail (heures quotidiennes, heures hebdomadaires, jours annuels). Les connaître et les faire connaître aux salariés concernés est important.

Comment compter le nombre de jours travaillés ?

Qui dit forfait en jours, dit décompte du nombre de jours travaillés. Il faut tenir compte des jours ouvrables, des repos hebdomadaires, des jours fériés,... ce n'est finalement pas si compliqué. Il est important également de connaître les obligations de l'employeur sur le décompte et le suivi des jours.

Si on compte les jours de travail, comment compter ses heures ?

La brochure replace le décompte des heures de travail dans le contexte du salarié en forfait en jours. Elle donne aussi nos propositions et des conseils en la matière aux salariés et aux syndicats.

Comment protéger la santé des salariés à forfait en jours ?

Quelle incidence de la charge de travail sur son temps de travail, par exemple, dans le cas d'une réorganisation ou d'un nouveau projet ?

La question de la santé du salarié est centrale dans la problématique du forfait en jours. C'est le levier le plus puissant que nous ayons pour borner l'appétit toujours plus grand des entreprises pour «faire faire des heures» à leurs salariés.

Et quel salaire pour le salarié à forfait en jours ?

On ne doit pas parler du temps de travail sans parler du salaire. Le temps de travail doit se convertir en salaire. Notre brochure remet en phase ces deux aspects du travail, que l'on a trop tendance à traiter comme deux sujets distincts.

Où se procurer le guide pratique du forfait en jours ?

Cette brochure est mise à la disposition des syndicats gratuitement. Il suffit de la commander à ufict@ftm-cgt.fr en indiquant le nombre d'exemplaires demandés et le nom de votre syndicat avec un contact.

En échange, nous souhaitons avoir un retour sur son utilisation, comment elle a été mise à disposition des salariés et quels résultats ont été obtenus grâce à sa distribution. Cela nous permet d'améliorer nos publications en les rendant encore plus attractives et pertinentes.

Les employeurs ne veulent plus assumer leurs responsabilités

Il en va ainsi de l'évolution du monde économique : les employeurs veulent bien tirer les profits produits par l'entreprise, mais de plus en plus, ils cherchent à éviter d'avoir à assumer leurs responsabilités. On connaît la fameuse expression « privatiser les profits et socialiser les pertes », il en va de même dans le fonctionnement interne de l'entreprise. Tant en matière d'organisation du travail qu'en matière de responsabilité civile et pénale, les employeurs cherchent à se défausser sur les salariés.

Un cas pratique

C'est arrivé il y a quelques semaines dans une PME des Yvelines : la direction a proposé à 15 salariés ayant un certain niveau de responsabilité managériale de signer un avenant au contrat de travail qui leur fait assumer la responsabilité civile et pénale de l'entreprise. Sachant que l'entreprise compte un peu moins de 200 salariés, il s'agissait de donner à presque 10% des salariés des responsabilités de cadre dirigeant. Parmi ces salariés on trouvait bien sûr les actuels cadres dirigeants (DRH, Opérations, ...), mais aussi des « team leader », jeunes ingénieurs de moins de 40 ans qui, pour l'instant, n'avaient à assumer que la direction d'une petite équipe d'ingénieurs. Parmi ces managers, on trouvait d'ailleurs des syndiqués CGT. Ils se sont émus auprès de leur direction syndicale des responsabilités qu'on voulait leur faire assumer sans n'avoir rien demandé ; ne risquaient-ils pas gros ?

Assumer la responsabilité civile et pénale de l'entreprise est l'exclusivité des cadres dirigeants de l'entreprise. La loi définit ce qu'est un cadre dirigeant dans son article L.3111-2 : «Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement». La jurisprudence, dans son Arrêt du 31 janvier 2012 ajoute qu'un cadre dirigeant doit aussi participer à la direction de l'entreprise.

C'est bien l'idée qu'on se fait intuitivement d'un cadre dirigeant. Il apparaît clairement que ce n'était pas la volonté de notre PME des Yvelines qui, on l'imagine, n'avait pas l'intention de confier à l'ensemble de ces 15 personnes un salaire élevé et une grande autonomie, par exemple pour embaucher et assurer la sécurité sur les chantiers lors des installations de leurs machines.

Refuser de signer un avenant au contrat de travail c'est risquer d'être licencié pour motif personnel. Nous leur avons donc conseillé de signer leur avenant. Nous leur avons aussi conseillé de ne pas en rester là. Il faudrait qu'ils annoncent à la direction qu'ils sont heureux de faire partie des cadres dirigeants, mais qu'il doivent, dans ce cas, recevoir une rémunération autrement plus intéressante. Nous leur avons aussi conseillé de pratiquer leurs nouvelles



responsabilités de façon sereine en agissant de façon autonome pour les réalisations dont ils avaient la charge, en matière d'embauche par exemple. De cette manière, deux situations peuvent être rencontrées : soit ils peuvent en effet exercer leurs responsabilités en grande autonomie et agir comme des cadres professionnellement investis mais socialement responsables ; soit ils en sont empêchés par la (vraie) direction, auquel cas il sera facile de prouver qu'ils ne jouissent pas d'une grande autonomie comme le dit leur contrat de travail, et donc que l'entreprise ne respecte pas ses obligations. Cette démarche leur permettra de se mettre à l'abri en cas de pépin et prouver qu'ils n'ont pas à les assumer civilement et pénalement. .

En tout état de cause, il est risqué pour ces salariés de se retrouver dans cette situation où ils doivent assumer les manquements de leur employeur.

La fin de l'organisation du travail

Si toutes les entreprises n'ont pas encore eu l'idée de confier à des salariés sa responsabilité pénale et civile, en revanche de nombreuses entreprises cherchent depuis un certain temps à se dégager de ses responsabilités en matière d'organisation du travail, surtout dans les services où travaillent beaucoup d'Ingénieurs, Cadres et Techniciens. De plus en plus on observe un laisser-aller de ce côté-là, comme si les salariés pouvaient s'organiser tous seuls, sans vision, sans consigne et sans directive. Le développement des Ingénieurs et Cadres à forfait en jours a facilité ces dérives : on ne compte plus le temps de travail, chacun se débrouille... après la fusion entre Alcatel et Lucent en 2007, on a même entendu des messages de la direction conseillant aux salariés qui n'avaient plus de travail de s'en trouver tout seul...

Ces dérives sont extrêmement néfastes pour la santé de nombreux salariés. Elles sont l'origine de l'explosion des « burn-out ». Ce « syndrome d'épuisement professionnel » est dû à la perte de repères et de sens du travail qui incite les salariés à travailler de plus en plus en ayant l'impression de ne pas avancer. Ces dérives sont induites par la financiarisation de nos entreprises dont les « vrais » dirigeants cherchent à calquer sur nos organisations un « management universel », sans besoin de personnel pour le mettre en œuvre, et qui serait automatiquement le plus efficace. Ceci est bien évidemment impossible, et c'est la raison qui nous fait revendiquer le développement d'un management alternatif, fait par et pour les salariés, et surtout adapté aux besoins de leur métier et de leur entreprise.

Les deux phénomènes décrits (délitement des organisations du travail et délégation des responsabilités pénales et civiles sans moyen pour les mettre en œuvre) sont deux faces d'une même réalité. C'est la volonté de la part du monde de la finance de transformer l'entreprise productrice de bien au service des besoins sociaux, en « machines à dividendes » dont l'activité est dénuée de risques pour l'actionnaire.

Le travail est grand pour la CGT, son UGICT et ses UFICT pour contrer cette tendance. Il nous faut inventer non seulement des outils de résistance (dépôt de « Danger Grave et Imminent » DGI au CHSCT par exemple), mais aussi proposer aux salariés de s'impliquer plus dans leur activité professionnelle. Cela passe par la syndicalisation et par la formation des salariés pour les rendre conscients qu'il leur est possible d'intervenir sur l'organisation du travail dans leur service, dans leur entreprise. Il nous faut sortir des débats résignés devant la machine à café.

Le statut cadre au sein de la métallurgie : à abandonner, conserver ou transposer pour les autres catégories professionnelles ?

Le statut cadre est une exception française car il est avant tout défini par la cotisation ou non à l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres. Celle-ci s'appuie depuis le 14 mars 1947 sur la Convention collective nationale (CCN) de retraite et de prévoyance des cadres et les critères définis dans son article 4 pour les cadres, son article 4bis pour les assimilés cadres et l'article 36 pour les employés. L'Agirc a mis en place une activité « Classifications » pour mieux se déterminer et il faut avoir une expérience de cinq années minimum pour pouvoir distinguer les différents niveaux en étant autonome. Cependant, au sein de la branche métallurgie le travail a été grandement facilité par la signature de l'accord national du 21 juillet 1975 qui instaure des classifications en niveaux échelons, dites à critères classants. En s'en tenant à quatre ou cinq

critères maximum celles-ci sont plus efficaces que les classifications Parodi pures (définition de tous les postes). Elles permettent également de prendre en compte toute l'étendue de la qualification des salariés et non simplement une évaluation des emplois par « valeurs de critère » comme c'est le cas dans la convention collective nationale des assurances du 27 mai 1992. Les critères pour la métallurgie sont : la formation ou le niveau de connaissance nécessaire, la complexité des tâches effectuées, l'étendue des responsabilités, l'autonomie et le contrôle exercé par la hiérarchie.

Homogénéiser les différentes conventions collectives de la métallurgie

Nous avons tout intérêt à homogénéiser les différentes conventions collectives de la métallurgie en une seule pour que les classifications de la métallurgie puissent commencer du salarié sans diplôme pour aller jusqu'au docteur afin de permettre aux salariés de progresser plus facilement du salarié sans qualification au haut de l'échelle représenté par un docteur es spécialité grâce à leur expérience professionnelle à travers un dispositif de type VAE mais aussi grâce aux formations suivies tout au long de leur parcours professionnel. La convention collective des ingénieurs et cadres, en fixant des appointements garantis doit servir de base pour permettre d'en demander son extension à l'ensemble des salariés couvert par la





convention collective et définir des seuils d'accueil selon le diplôme obtenu en allant jusqu'au doctorat pour les salariés les plus qualifiés. Ces deux points incitent à s'appuyer sur la déclinaison du statut cadre pour la métallurgie pour renforcer les droits des autres salariés à une véritable progression dans leur carrière mais également le paiement de leur qualification.

Une autre spécificité de la CCN des ingénieurs et cadres de la métallurgie devrait être étendue à l'ensemble des CC de la métallurgie : la détermination de l'ancienneté. En effet, contrairement à d'autres branches, notre CCN détermine l'ancienneté non seulement par rapport au contrat de travail en cours mais également au titre des CDD, missions d'intérim, missions de sous-traitance accomplis au sein de l'entreprise utilisatrice. Cette disposition est particulièrement favorable pour les salariés en cas de licenciement et devrait servir de repère revendicatif pour les autres CCN qui n'auraient pas une disposition aussi favorable alors que les salariés sont de plus en plus touchés par la précarité avant de pouvoir trouver un travail en contrat à durée indéterminée ailleurs que dans le cadre de l'intérim ou d'entreprises de services numériques peu réputées pour offrir des perspectives de carrière. Là encore cette disposition ainsi que les dispositions de la CCN sur les modes de transport (article 11) devraient bénéficier à tous les travailleurs de la métallurgie et non aux seuls ingénieurs et cadres. En effet, avec le poids grandissant du numérique dans les différents métiers, une ouverture toujours plus grande vers les marchés étrangers, certaines connaissances qui étaient le propre des ingénieurs et cadres il y a vingt ou trente ans sont aujourd'hui exigées des employés, techniciens et techniciens supérieurs. Il est donc nécessaire de leur permettre de se reposer et de voyager dans les mêmes conditions que les ingénieurs et cadres.

Une négociation nationale interprofessionnelle est prévue

Après avoir étudié différents points propres au statut cadre de la métallurgie il ne faut pas oublier qu'une négociation nationale interprofessionnelle est prévue au plus tard fin 2016 concernant le statut de l'encadrement. Ce statut est interprofessionnel et transposable d'une branche à une

autre. Il est important que l'affiliation soit assurée par un organisme paritaire interprofessionnel s'imposant aux branches pour éviter la mainmise patronale. Le périmètre du statut de l'encadrement doit être défini à partir du contenu du travail, des fonctions exercées par les salariés, et de leur niveau de qualification. Il doit couvrir la diversité de l'encadrement, sur la base de l'autonomie, de l'expertise requise et de la responsabilité. Au sein de l'Ugict-CGT nous nous battons pour que le périmètre soit au moins équivalent à celui des actuels affiliés à l'AGIRC et à ceux qui relèvent de la section encadrement des prud'hommes et refuserons qu'il se limite aux seuls cadres encadrants comme le voudrait le Medef. Ce statut d'encadrement doit garantir aux salariés l'exercice de leur éthique professionnelle et de leur liberté d'expression, indispensable au plein exercice de leur responsabilité. Ce nouveau droit permettra aux salariés concernés de pouvoir agir au sein de l'entreprise sans avoir à forcément passer par le lancement d'alertes à l'extérieur pour être entendus.

Pour un droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion ne doit pas être oublié dans la définition du statut de l'encadrement car il est un préalable pour pouvoir faire avancer l'égalité professionnelle femmes / hommes et faire reculer la culture du présentisme bien souvent plus contre-productive qu'efficace. Ce droit doit permettre non seulement la coupure de l'envoi des mails à des heures et jours de repos mais également de travailler plus efficacement au lieu de répondre aux messages urgents et aux messageries d'entreprise qui ne font qu'interrompre les cadres et ingénieurs dans leur travail. La culture de l'instantanéité doit être remise en cause pour permettre aux salariés d'avoir des respirations dans leur travail, bien nécessaires quand on accomplit un travail créatif et/ou intellectuel.

Transformons le travail... avec les salariés !

Les directions d'entreprise, notamment dans les grands groupes, sont très attentives à leur image extérieure et interne. Elles investissent dans la communication afin de soigner leur image « sociale ». Aujourd'hui elles communiquent sur la « qualité de vie au travail », leur responsabilité sociale (accueil des handicapés, fondation pour souligner l'engagement social de l'entreprise, participation à des associations de femmes,...) dans le but d'attirer de nouveaux « talents », notamment ingénieurs et cadres. Le classement des entreprises préférées des jeunes diplômés en est un exemple.

C'est aussi un point faible, une communication syndicale qui dénonce les conséquences sur la santé dues aux formes d'organisation du travail peut être très efficace. A l'exemple de la CGT Thales qui a envoyé un courrier au PDG l'alertant sur un taux de suicide de salariés du groupe, en 2015, qui est à plus de deux fois la moyenne nationale et pour lui demander de réunir en urgence les organisations syndicales afin d'aborder ce grave problème, d'en connaître les causes et d'y apporter des réponses ! Ce triste constat est la partie la plus émergée et ne doit pas participer à la mise en invisibilité d'une souffrance et de pathologies (burn-out, anxiété, dépression) plus largement répandues.

Le PDG a répondu rapidement à cette alerte et annonce que la CGT sera prochainement réunie dans la commission Qualité de Vie au Travail (QVT), avec les organisations signataires de l'accord QVT (Non signataire de l'accord QVT, la CGT ne fait pas partie de la Commission QVT).

Chaque atteinte avérée à la santé des salariés est une situation d'échec des mesures de prévention. Aussi l'ampleur du nombre des suicides au sein du Groupe interroge les fondements de celles-ci dans Thales. Cela d'autant plus que le nombre des suicides reconnus en accident du travail ne cesse de s'accroître et touche plusieurs fois un même établissement : 2 à Toulouse, 2 à Le Haillan ; 3 à Fleury... en quelques années.

Transformons le travail... avec les salariés !

Par le lien social qu'il contribue à développer, le travail est reconnu comme étant un facteur de construction de la santé et de protection vis-à-vis du suicide. Cependant, de nombreuses études ont établi que certaines situations rencontrées dans le milieu du travail peuvent engendrer des souffrances psychiques, parfois aiguës, susceptibles de favoriser le passage à l'acte suicidaire.

En réduisant d'emblée les causes du suicide à des raisons personnelles, les directions font passer le message que l'entreprise ne s'interroge pas sur son organisation du travail et, qu'en final rien ne va bouger, ce qui est contraire à tous principes de prévention.

Elles ne peuvent ignorer que les suicides sont chaque fois l'expression singulière d'un risque collectif, et qu'ils peuvent témoigner d'une situation de malaise largement plus répandue dans l'entreprise. C'est pourquoi, elles doivent accepter de rechercher d'éventuels facteurs liés au travail et adresser ainsi aux salariés le signal que des actions pour améliorer les conditions de travail sont possibles.

A l'UFICT-CGT, nous nous questionnons sur ce que « coûte » à chacun de nous le « challenge » dans l'équipe pour fournir un travail de qualité : équilibre vie privée/travail, anxiété, angoisse, insomnie, addictions, etc., afin d'obtenir la reconnaissance souhaitée. Nous observons deux modes de fonctionnement des équipes de travail, soit dans :

- la coopération, rendue possible par la confiance, la solidarité et la qualité des échanges sur le travail face aux difficultés rencontrées dans le travail,
- la crainte, c'est-à-dire la peur, issue de la solitude que génèrent la mise en concurrence, la mise sous pression avec l'évaluation individualisée, l'absence d'une hiérarchie (débordée, ne déléguant pas, ou n'ayant pas les moyens

d'agir...), la demande croissante d'indicateurs ou de « reportings » (masquant les réalités et difficultés du terrain) ; cette situation est propice à la survenue notamment de comportements déloyaux, voire hostiles qui détruisent la confiance, les solidarités à l'origine des collectifs de travail.

Il s'agit de s'interroger individuellement et collectivement dans le syndicat et avec les salariés sur ce qu'il conviendrait de faire pour transformer le travail afin qu'il soit source de bien-être. Nous devons travailler à libérer la parole des salariés individuellement et collectivement, pour avoir accès au travail réel de chacun et de tous. Cela permettra de sortir de l'impasse de la plainte individuelle et de construire des revendications collectives pour transformer le travail.

Parler du travail : des espaces disponibles peu ou non utilisés :

• **Groupes d'expression des salariés** (Article L2281-1 Code du travail). « L'expression **directe** et collective des salariés a pour objet de définir les actions à mettre en œuvre pour améliorer leurs conditions de travail, l'organisation de l'activité et la qualité de la production dans l'unité de travail à laquelle ils appartiennent dans l'entreprise ». « Directe », en ce sens que ce droit s'exerce à l'exclusion de toute notion hiérarchique.



• **Espaces de discussion prévus par l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail** (art. 12), ils ouvrent, sous le contrôle des IRP, les voies susceptibles de généraliser la prise de parole et le dialogue collectifs, dans le cadre de l'accord interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail. Le contenu de ce dernier est : « Les méthodes d'organisation du travail ne sauraient être immuables ; les modifications qui leur sont apportées doivent tendre à diminuer, voire à supprimer la pénibilité des tâches ou les inconvénients tenant à leur parcellisation ou à leur répétitivité, à élever le degré de qualification du travail et par conséquent l'intérêt de celui-ci, accroître la part d'initiative et de responsabilité de chacun ». On y prévoit des dispositions sur les rythmes de travail, l'intensité musculaire ou intellectuelle, la tension nerveuse, la charge de travail, sa compatibilité avec l'effectif, le tout présenté comme une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés. Les accords de branche ou d'entreprise qui préciseront les modalités de mise en place des espaces de discussion.

• **Entretien de la charge de travail**

(Article L3121-46 Code du travail). Le cadre en forfait en jours doit bénéficier d'un entretien au minimum chaque année. Il doit porter sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. L'UFICT vous invite à informer et préparer les salariés à cet entretien. Pourquoi ne pas revendiquer de l'étendre à tout le personnel quel que soit le mode de décompte de son temps de travail comme l'a obtenu la CGT Thales dans l'accord QVT (qu'elle n'a pas signé, voir le site [cgtthales](http://cgtthales.com)) ?

• **Entretien d'évaluation**

Qui peut être l'occasion, en amont, de débattre dans les équipes des ressources humaines, matérielles et organisationnelles mises à disposition pour plus de qualité et d'efficacité dans le travail.

La réforme de la médecine du travail, la loi REBSAMEN, qui a profondément modifié le droit applicable aux instances représentatives du personnel et la loi « travail » qui vise à précariser et à flexibiliser toujours plus les salariés, auront à n'en pas douter des conséquences encore plus calamiteuses sur la santé au travail.

S'il existe de nombreux espaces pour parler de son travail, nous devons convenir qu'ils sont pour la plupart peu ou pas utilisés. Cela tient sans doute à l'expérience vécue en d'autres lieux.

RH et direction utilisent la paroles des salariés

Les RH et directions recueillent la parole de salariés en tout lieu notamment lors de la mise en place d'organisations du travail « participatives » : Lean, VSM, 5S, Agile... Ces outils participent-ils à la qualité de vie au travail ou à l'amélioration des conditions de travail ?

Ou permettent-ils de trouver les manières les plus éco-

nomes pour produire le matériel ou les services, et augmenter les marges bénéficiaires qui seront prioritairement reversées sous forme de dividendes ?

Quid des conditions de travail, des ressources humaines, matérielles et organisationnelles, nécessaires à la qualité et à l'efficacité du travail étranglé par les plans d'économies et la rigueur des budgets ?

Le syndicat un espace de liberté et de solidarité

Parler de son travail nécessite des espaces de liberté et de confiance ou l'on ne craint pas d'être jugé, fragilisé, mis en défaut ou en concurrence. Car parler de son travail, c'est aussi dire ce qui dans le travail est invisible, comment l'on triche avec la prescription (les procédures), en d'autres termes les trésors d'intelligence et d'ingéniosité pour faire son travail et atteindre les objectifs.

C'est pourquoi le syndicat peut et doit être cet espace de liberté et de confiance pour dire ce qui pose problème dans son activité de travail, dans son rapport au collectif de travail et faire l'expérience d'un vécu commun avec d'autres collègues du même, ou d'un autre, collectif, bureau ou atelier. C'est à cette condition que le syndicat peut être utile à la construction de nouvelles solidarités et revendications collectives. C'est ainsi que nous pourrions libérer la parole des salariés dans un autre rapport de forces en d'autres lieux : Groupes de parole, espaces de discussion et entretiens divers.

Le vrai défi pour notre syndicalisme aujourd'hui, c'est d'être un véritable espace de confiance et de liberté de paroles pour se réapproprier le travail, son sens et sa finalité, pour décider de transformer le travail. Notre créativité va être mise à l'épreuve afin de forger l'outil nécessaire, le syndicat utile et efficace qu'attendent les salariés pour s'émanciper d'une organisation du travail délétère pilotée par la finance pour la finance .

Dans cette perspective l'UFICT vous invite dans les espaces de convivialités collectives (repas, pause-café...) à débattre entre collègues, avec les syndiqués sur ces simples questions :

- C'est quoi pour moi une bonne journée de travail ?
- C'est quoi pour moi une mauvaise journée de travail ?
- Comment agir collectivement pour passer plus de bonnes journées au travail ?

Nous devons être à l'écoute et construire avec les salariés, spécifiquement avec les ICT à partir de leurs aspirations, les réponses pour une « bonne qualité de vie au travail ». Toutefois nous privilégierons l'expression de nos valeurs : « pour le bien-être au travail » !

Telle est l'ambition que vous propose de partager l'UFICT-CGT, car il ne peut y avoir de progrès industriel et économique durable, sans amélioration de la qualité du travail et de son organisation, sans progrès social.

Militants - Adhérents

— entre —

VOUS

— et —

NOUS

un lien

indissociable



partenariat@macif.fr



Essentiel pour moi

MACIF : MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied de Fond 79000 Niort. Inscrite au registre des démarcheurs bancaires et financiers sous le n°2103371860HQ. Intermédiaire en opérations de banque pour le compte exclusif de Socram Banque.