

Le Courrier de l'Ufict

N°335 - Décembre 2015

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

Edito

Cher Papa Noel,

J'ai été très sage et j'ai bien travaillé mais lors de mon entretien annuel, mon hiérarchique m'a dit que je pouvais encore faire mieux en 2016. C'est vraiment dur :

- de ne pas pouvoir passer du temps avec sa famille car je suis souvent en déplacement sur d'autres continents, mais aussi parce qu'il faut que je travaille le soir, le week-end et aussi pendant mes congés... et mes RTT qui devaient normalement me permettre de vivre mieux...

- de s'occuper de mes parents et de mes beaux-parents qui vieillissent et qui sont de plus en plus dépendant de nous.

- Et dans le futur, de prévoir que mes enfants vivront de plus en plus tard chez nous. Quand j'étais petite, les adultes me disaient de rêver en me créant un monde imaginaire car pour bien grandir et bien se construire, il faut rêver. Puis, est venu le temps de l'école avec la course dès le réveil pour être à l'heure...

Coupable dès le plus jeune âge de ne pas aller assez vite et surtout de ne pas être au-dessus du lot. La course à la performance...ma prise de conscience a eu lieu lorsque que ma gamine de 3 ans a pris son ordinateur et son mobile jouet pour nous imiter, en disant « je fais comme vous, Maman et Papa ».

Il faut être le meilleur dans tous les domaines et surtout ne pas faillir. N'est-ce pas mieux d'avoir une tête bien faite plutôt qu'une tête bien pleine ? Tous différents avec nos points forts mais aussi nos points faibles, c'est bien ce qui fait notre diversité. Cette année, je ne veux pas que tu offres à mes enfants des ordinateurs portables, des mobiles et à mon conjoint la dernière montre connectée ou même des vacances à Megève.

Ce que je veux pour ma famille et moi, c'est de pouvoir vivre et profiter de la vie dans

un monde meilleur. Je ne suis pas un bisonours, je sais que notre monde est un monde dur et presque inhumain. Je veux croire que mes rêves de gosse ne sont pas vains et qu'il est possible ensemble de construire ce monde meilleur.

Car c'est bien à chacun d'entre nous de prendre conscience qu'il a le pouvoir de changer les choses, il ne faut pas attendre que les choses changent toutes seules. C'est justement pour cela que je suis syndicaliste. Je suis inquiète de l'évolution de notre situation en 2016 : les cadres et les techniciens de la métallurgie voient leurs droits se réduire. Ils commencent aussi à négocier une nouvelle Convention Collective. Le patronat a annoncé qu'il ne voulait plus entendre parler de « seuils d'accueil » ni de « progression automatique » des carrières. En bref, ils ne veulent plus reconnaître nos diplômes (BTS, DUT, Ingénieur,...), et refusent de payer notre qualification acquise tout au long des années de travail. J'aimerais qu'on n'en arrive pas à un monde sans garantie collective qui nous oblige à lutter individuellement au quotidien contre nos directions d'entreprises. Je préfère passer mon énergie à faire du bon travail en ayant l'assurance qu'il sera reconnu à sa juste valeur.

Avertissement

Le contenu de cette lettre est une pure fiction. Toute ressemblance avec des personnes existantes ou ayant existé, des événements ayant eu lieu, n'est que pure coïncidence.



Marie-France XAVIER
Membre de la CE de l'UFICT



Sommaire

Pratique des négociations sur les salaires chez les ICT

Pages 2 et 3

L'égalité professionnelle, vecteur de syndicalisation des femmes ICT

Pages 4 et 5

Journée d'étude UGICT sur le « Bilan d'étape et poursuite de la campagne droit à la déconnexion et RTT » le 26 novembre 2015

Pages 6 et 7

Publicité

Page 8

Pratique des Négociations sur les salaires chez les ICT

Qu'est-ce que le salaire ?

Quoi et comment demander lors des NAO ?

Le salaire est le paiement de la qualification mise en pratique pendant un temps donné.

Le nombre en bas (plutôt en haut avec le salaire socialisé non ?) de la feuille de paie est la mesure, en euros, de notre qualification pendant notre temps de travail. Le nombre sur notre compte en banque est la mesure en euros de notre pouvoir d'achat. Le nombre est le même, son sens est différent.

1- Qu'est-ce que la qualification ?

Ne pas confondre « qualification » et « compétences ».

- La qualification est le terme retenu par la loi et la convention collective. Elle est mesurée par la classification (coefficient ou indice mesurant la valeur du travail). C'est ce qu'apprennent les élèves des cours de ressources humaines. Elle représente le niveau d'autonomie et de responsabilité du salarié en toute chose : management, expertise, gestion, administration,...

- Une compétence est un « savoir-faire ». Faire des tableaux croisés dynamiques sur Excel, vendre un moteur d'avion à un client, concevoir une expérience, écrire une procédure de réglage de machine, faire un calcul théorique, diriger une équipe de 10 ingénieurs, diriger un service avec des ingénieurs, des techniciens, des ouvriers à l'atelier,....

Les directions des entreprises taisent de plus en plus la qualification pour ne plus parler que de compétences, pourquoi ? Car elles ne veulent plus payer la qualification, mais seulement les compétences donc elles ont besoin. Pourtant, si on travaille avec une haute qualification, on ne peut pas « éteindre » les compétences dont on ne se sert pas, elles font partie de nous. Si on sait manager une équipe de 10 personnes et qu'on passe sur un poste de chef de projet ou d'expert technique, ou de commercial, on continue à mettre en œuvre ces compétences, car elles sont « fondues » dans notre qualification. Même si on n'est plus manager, on met en pratique ce qu'on sait faire ! Il faut donc le payer, et pas seulement les compétences nécessaires au poste que l'on occupe.

C'est la raison pour laquelle la CGT refuse le principe du paiement au poste, nous voulons être payés pour notre qualification.

2- Jalons : Qu'est-ce qui fait augmenter le salaire ?

- L'inflation ou Indice des Prix à la Consommation (IPC). Elle mesure la dévalorisation de l'euro. Si elle est de 2%, alors 1,02 € cette année a la même valeur que 1 € l'an passé. Il faut donc prendre en compte ce chiffre pour éviter de perdre du salaire. Mais si on se contente de ce chiffre, le salaire reste identique.

L'accroissement de la qualification : un salarié accroît continûment sa qualification de plusieurs manières :

- Acquisition de qualification de base par une formation initiale (diplôme)

- Acquisition de qualification par formation continue

- Acquisition de qualification par expérience professionnelle : on apprend, on se forme surtout en travaillant.

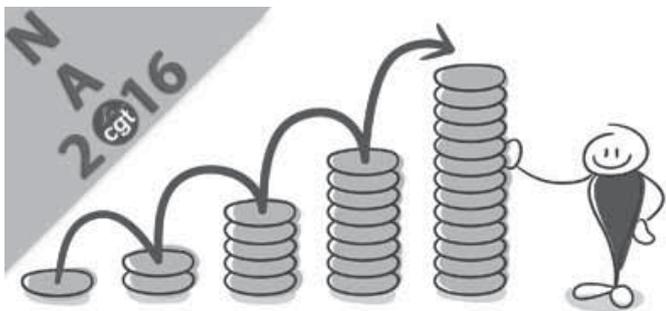
Cet accroissement de qualification doit être valorisé dans l'augmentation de salaire.

Une augmentation se calcule en % du salaire existant. En effet, plus la qualification du salarié est élevée, plus il acquiert facilement de la qualification par expérience ou par formation continue. C'est aussi le principe des grilles de salaires qui sont proportionnelles et pas additives !

Rappelons que les indices de la grille des Ingénieurs et Cadres de la métallurgie dispose des indices suivants : position II 100, 108, 114, 120, 125, 130, 135 (passage automatique obligatoire d'un indice au suivant tous les 3 ans), IIIA 135, IIIB 180, IIIC 240. Ces indices représentent la valeur du travail (« à travail de valeur égale salaire égal »). Les minima de salaire sont indexés dessus proportionnellement. La Convention Collective prend donc en compte une augmentation de qualification automatique de 100 à 135 pendant les 18 premières années (après les 3 premières années max en position I : cadre débutant). Ensuite, rien n'est garanti. On peut passer IIIA quand la direction le décide. L'accroissement de la qualification se fait progressivement. Il faut un certain temps pour passer de 135 à 180 puis plus haut. Les classifications IIIA, IIIB, IIIC mesurent à un instant T la valeur du travail d'un cadre. Il en va de même pour les coefficients des autres catégories (de 140 à 395).

Il ne faut donc surtout pas proposer des augmentations en somme fixes, comme par exemple 100 € pour tous, sous peine de casser les grilles car elles perdent leur caractère proportionnel. Il en va de même pour les talons (« 2%





d'augmentation mais pas d'augmentation inférieure à 50€ » par exemple). Un talon n'est qu'une augmentation en euro réservée aux bas salaires. Si on veut défendre la qualification, il est préférable de proposer aux bas salaires des formations, promotions internes, pour accroître sa qualification et donc son salaire, ou des rattrapages, plutôt que de proposer une augmentation de salaire plus élevée pour les bas salaires.

En effet, une fois que les salaires sont dispersés dans une fourchette large du fait des talons et de l'individualisation des augmentations, il est aisé pour la direction de l'entreprise de se débarrasser de la grille en arguant son caractère obsolète. C'est pourtant la grille qui garantit l'égalité des salariés devant le salaire et le paiement de la qualification !

Il est très important de conserver une hiérarchie salariale établie d'un facteur 5 entre les salaires les plus hauts et les plus bas. Ce n'est pas le cas aujourd'hui. Si on regarde dans nos entreprises, parmi les 95% des salaires les plus bas, le rapport entre le salaire le plus haut et le plus bas on trouve typiquement un facteur 4 (voire moins...). Certains salaires de dirigeants sont indécents certes, mais ne nous laissons pas aveugler par les quelques arbres qui cachent la forêt : l'écrasante majorité des salariés subissent une hiérarchie salariale de plus en plus tassée restreignant les possibilités d'évolution.

L'augmentation du SMIC doit être un jalon, c'est l'augmentation du salaire correspondant à la qualification minimale. L'augmentation des salaires dans une entreprise doit être supérieure pour éviter le tassement des salaires, ce qui est préjudiciable aux salariés de toutes les catégories, y compris à l'entreprise et donc à l'emploi. Au 1er janvier 2016, le SMIC augmente de 0,6 %.

Pour les cadres et assimilés (dans la métallurgie, les niveaux 4 et 5), un autre jalon est important : l'augmentation du plafond de la sécurité sociale. Le 1er janvier 2016, il augmente de 1,5 %. Ce chiffre est décidé par la direction de la sécurité sociale, en tenant compte de l'augmentation réelle des salaires l'année écoulée.

Sa valeur est importante car les cadres et assimilés cotisent à l'AGIRC (retraite des cadres) sur la tranche B de leur salaire, partie du salaire supérieure au plafond de la sécurité sociale (3170 € par mois en 2015). Si les salaires augmentent moins vite que le plafond de la sécurité sociale, la cotisation à l'AGIRC diminue (la valeur du point augmente chaque année et l'assiette de calcul se réduit). La future pension AGIRC sera alors dépréciée. Elle représente pourtant 40 % de la pension d'un cadre partant aujourd'hui à la retraite.

De plus, si les salaires augmentent moins vite que le plafond de la sécurité sociale, les recettes de l'AGIRC diminuent. Le régime est déjà en déséquilibre financier et l'Arcco est mis à contribution

pour combler les déficits. En mettant encore plus en danger les deux régimes, cela permet au MEDEF de réaliser son rêve : détruire la retraite par répartition en commençant par les régimes complémentaires pour développer la retraite par capitalisation (fonds de pension, gérés par les banques et les assurances). La retraite par répartition présente pourtant un rendement bien plus élevé pour les salariés. Pour s'en convaincre : <http://agirc.reference-syndicale.fr/simulateur/>

Conclusion : les deux jalons importants à prendre en compte pour défendre le paiement de notre qualification sont l'augmentation du SMIC et du plafond de la Sécurité sociale. Pas l'inflation qui ne reflète que la dépréciation de l'euro. Ce n'est pas non plus une mesure de l'évolution du coût de la vie. Les statisticiens de la CGT de l'INSEE ont fait un travail à ce sujet. Selon eux, si on prend en compte tous les facteurs (logement, charges non compressibles, etc.), le coût de la vie augmente de 1,5 point de plus que l'inflation.

Démarche syndicale

Il ne faut pas confondre revendication et repère revendicatif.

Le repère revendicatif, c'est la proposition que le syndicat fait aux salariés. Une réunion du syndicat permet de décider entre nous ce qu'il serait utile de demander, c'est un repère revendicatif.

Mais l'important, c'est ce qu'en pensent les salariés. Il faut les consulter (Assemblée Générale, enquête,...) pour qu'ils proposent et/ou approuvent les propositions. Recueillant l'assentiment de la majorité, on appelle revendication ce qui en est issu.

Quoi demander ?

L'augmentation se présente en général sous forme d'une « enveloppe » en pourcentage de la masse salariale. Elle contient l'augmentation générale, l'augmentation individuelle et le rattrapage.

La CGT propose de donner du poids aux augmentations générales (la même pour tous, en %). D'éviter de tomber dans l'augmentation individuelle car :

- Elle se fait souvent « à la tête du client »,
- Elle désorganise la hiérarchie salariale et casse le principe des grilles proportionnelles,
- Elle est propice aux discriminations en donnant du pouvoir de décision aux managers, souvent mal formés qui prennent parfois des décisions illégales sans le savoir.

Utilisons l'enveloppe « rattrapage » pour compenser ceux qui n'ont pas leur qualification correctement payée.

L'Égalité Professionnelle, vecteur de syndicalisation des femmes ICT

Résumé de la journée d'étude Égalité Professionnelle du 17 novembre 2015

La problématique de la syndicalisation des Ingénieurs, Cadres et Techniciens peut se décliner de nombreuses manières. Nous avons choisi, le 17 novembre 2015, conjointement entre l'UFICT et le collectif Métallurgie d'Ile-de-France, d'organiser une Journée d'étude sur l'Égalité Professionnelle chez les Ingénieurs, Cadres et Techniciens. La motivation de cette initiative tient en quelques mots : syndiquer une femme cadre ou technicienne sur la base de l'Égalité Professionnelle, c'est aussi syndiquer une technicienne ou une cadre. De plus, la CGT est en pointe sur la lutte pour l'Égalité et nous avons tout intérêt à utiliser rapidement les outils en notre possession. Les présentations et débats de la journée auront permis aux participants de s'informer sur leurs obligations et celles des employeurs, mais aussi de partager leurs expériences et leurs interrogations.

Aller d'abord à la rencontre des salariées de l'entreprise

La première partie de la journée était consacrée aux interventions. Le rapport d'introduction du sujet mettait bien en évidence la nécessité, avant tout, de labourer le terrain de l'entreprise, de rencontrer les femmes et discuter avec elles de leurs aspirations professionnelles. Ces rencontres amènent à comprendre mieux ces aspirations, pour construire les repères revendicatifs pertinents que les salariées pourront s'approprier. Cette démarche est aussi un moyen de montrer que la CGT considère ce sujet comme un sujet majeur à traiter, pour contrer l'image que nous donnons. Il permet aussi de faire connaissance avec des salariées qu'on ne connaît pas forcément. Cela élargit le réseau des sympathisant(e)s.

Égalité Professionnelle : aspiration numéro 1 des salarié-e-s en France

Nous ne donnons pas l'image d'une organisation en pointe sur ce sujet car encore trop peu de syndicats ont pris ce sujet à bras le corps. C'est pourtant une préoccupation majeure des salariés. Une présentation courte du dernier baromètre de la CGT de novembre 2015 atteste qu'il est urgent de se pencher sérieusement sur le problème.

A la question « sur les dossiers suivants, dites moi si des avancées sont possibles dans les prochains mois », les français répondent en numéro 1 « Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes » à 73%. Ils pensent que des avancées sont possibles, donc ils sont capables de se mobiliser. On ne se mobilise que lorsqu'on pense qu'on peut gagner.



A la question « Parmi les objectifs suivants, quels sont selon vous ceux qui doivent être aujourd'hui prioritaires pour les syndicats ? », avec 52%, l'Égalité Professionnelle arrive loin devant l'augmentation du pouvoir d'achat numéro 2 avec 37%. En bref, les Français nous disent qu'il faut s'occuper plus de ce sujet.

A la question « Qui, de la CGT, de la CFDT ou de Force Ouvrière, vous semble le plus efficace pour chacun des objectifs suivants ? », l'Égalité Professionnelle arrive seulement 14ème dans la liste des sujet en matière de crédibilité syndicale (37% à comparer à « Baisse du temps de travail » 46% en tête). Nous restons plus crédibles que les autres syndicats sur ce sujet (CFDT 26%, FO 27%), mais on constate que la crédibilité de la CGT sur ce sujet est bien moindre que sur les autres sujets syndicaux (pouvoir d'achat, emploi, conditions de travail,...)

Loi Rebsamen : obligation de présenter des femmes sur les listes aux élections professionnelles

Les salariés attendent des propositions sur le sujet. Mais il est aussi nécessaire de travailler cette question pour féminiser nos syndicats, un autre enjeu important de la période. En effet, la loi Rebsamen impose, dès le 1er janvier 2017, de présenter des femmes sur les listes aux élections des CE et DP, à proportion de leur nombre sur la liste électorale dans chaque collège. Une deuxième présentation diaporama a permis d'expliquer les nouvelles règles en montrant un exemple. Les sanctions potentielles ont aussi été expliquées, pour le cas où le syndicat ne respecterait pas ses obligations de parité des listes.

Les obligations des employeurs en matière d'Égalité Professionnelle

Une dernière présentation diaporama de la matinée a permis de mettre en évidence toutes les obligations des employeurs tant en actions qu'en informations en matière d'Égalité Professionnelle. Ne pas connaître ces droits, c'est laisser l'employeur ne pas respecter ses obligations à la fois en matière d'information des instances, mais aussi d'actions à mettre en œuvre pour réduire les inégalités. L'employeur doit d'abord communiquer des informations aux élus et mandatés pour faire le diagnostic de la situation dans l'entreprise. Cette information prend la forme

d'un Rapport des Situations Comparées (RSC). Il énonce où sont les femmes, dans quels métiers, à quelles classifications, à quel salaire, combien de temps dans le même coefficient, etc. Il compare la situation des femmes à celle des hommes. La liste est longue des chiffres qu'il doit fournir. Si les élus ne connaissent pas cette liste, l'employeur a toute latitude pour ne pas donner les informations « sensibles »...

Ensuite, l'employeur doit proposer la négociation d'un accord pour réduire les inégalités. La rémunération doit nécessairement faire partie des critères à travailler. Il est tenu de proposer des objectifs « clairs, précis et opérationnels ». Ces objectifs doivent être chiffrés. De la sorte, on peut, d'année en année, observer la réduction (ou non) des inégalités entre les hommes et les femmes. Cet aspect juridique est central : les leviers sont puissants, il faut les utiliser. Mais aucun combat ne peut se gagner sans la participation des salarié-e-s concerné-e-s. Demander l'application de la loi, c'est bien. Le faire avec les salarié-e-s réclamant leur dû, c'est mieux car plus efficace. Communiquer sur le sujet, rencontrer les femmes de l'entreprise pour les consulter, permet de créer un rapport de forces qu'on n'a pas avec seulement l'application de la loi. Nous sommes des syndicalistes, pas des avocats ni des juristes.

Les critères mesurables à construire pour un bon accord d'entreprise

L'après-midi, un responsable de la CGT SNECMA nous a décrit la démarche qu'ils avaient mis en œuvre pour créer le rapport des forces dans l'entreprise et aboutir à un bon accord sur l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Cet accord a été signé par la CGT.

La loi oblige l'employeur d'une entreprise de plus de 300 salariés à choisir 4 sujets parmi les 9 proposés par la loi (embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, sécurité et de santé au travail, rémunération effective et articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle). La rémunération effective est un sujet obligatoire parmi les 4. Des critères chiffrés permettent de suivre l'évolution de la situation d'année en année. Il faut les construire. La CGT SNECMA avait fait un travail sérieux de construction de ces critères « clairs, précis, et opérationnels ».

A titre d'exemple, il a décrit longuement le suivi d'un des critères : la répartition des femmes Ingénieurs et Cadres dans les niveaux de classification (positions I-II, IIIA, IIIB, IIIC) pour aller vers

l'Égalité dans ces niveaux. Ils ont résolu l'équation répondant à la question : combien de promotions doit on réaliser de chaque position à la position au dessus pour se retrouver avec la même proportion de femmes dans chaque niveau. Dans toutes les entreprises, plus on monte dans la hiérarchie de la classification, plus est faible la proportion de femmes. Les promotions sont un moyen de corriger cette inégalité. C'est cette répartition finale qu'ils ont retenu comme critère de réalisation d'objectif d'Égalité dans les classifications.

Lutte judiciaire pour le respect des obligations des employeurs.

L'après-midi s'est terminée sur l'explication détaillée de la situation chez Ericsson France, actuellement en procès pour non respect des obligations des employeurs sur l'Égalité Professionnelle. Depuis lors, la CGT a gagné son instance et la direction est condamnée à donner les informations qu'elle refusait de donner, et l'accord précédent, dont le contenu ne respecte pas les obligations de l'employeur, uniquement signé par la CFE-CGC de l'entreprise, a été invalidé.

Conclusions de la journée

Les présentations préparées pour l'occasion peuvent resservir dans un autre cadre, à la demande d'un syndicat, d'une USTM, d'un autre collectif régional. Elles permettent de comprendre mieux comment s'y prendre pour gagner sur ce sujet dans les entreprises, défendre l'intérêt des salariés à être traités de manière égale, et aller dans le sens de la syn-

dicalisation des femmes à la CGT. Des outils juridiques suffisants sont à notre disposition. En cohérence avec un travail de terrain, nous pouvons gagner sur tous les plans. Il suffit de le décider et de se mettre en mouvement, de s'équiper pour gravir le petit chemin de montagne que représente la défense des droits des salariés et de la syndicalisation des femmes à la CGT.



Journée d'étude UGICT sur le « Bilan d'étape et poursuite de la campagne droit à la déconnexion et RTT » le 26 novembre 2015

Traiter un sujet social dans le cadre de l'activité syndicale n'est pas forcément chose aisée : pour bien l'appréhender, il faut correctement en définir le périmètre. Oublier des impacts sur des sujets annexes revient à produire une analyse faussée du sujet. Traiter la question du « Droit à la déconnexion » implique nécessairement de mettre au centre du débat la question du temps de travail. En effet, la problématique sociale qu'amène l'excès de connexion, particulièrement à domicile, est le débordement du temps de travail sur le temps privé. Ce phénomène est permis par l'instauration du système du forfait en jours, permettant de ne plus compter les heures de travail mais les journées de travail, avec tous les abus qui s'en suivent. La question de la santé au travail est donc aussi un sujet connexe. C'est par ce biais que la Cour de Cassation prend le problème pour édicter des règles en matière de temps de travail : le travail ne doit pas abîmer la santé, physique ou mentale. On le voit, le droit à la déconnexion est bien plus que simplement un droit à ne pas se connecter puisque c'est d'abord un droit à la santé et un droit à mener une vie de famille normale. Ce sont deux droits constitutionnels. La journée d'étude de l'UGICT sur ce sujet, le 26 novembre dernier, avait été menée dans le cadre du Conseil National de l'UGICT. Il s'agissait de faire le point sur les actions et les réflexions des syndicats et des syndiqués en matière de droit à la déconnexion, et de défense du temps de travail, borné dans le temps par la remise en cause des accords collectifs sur le forfait en jours. Un débat autour d'exemples concrets a été mené le matin. Des ateliers thématiques ont été proposés aux participants l'après-midi.

Cette journée d'étude organisée par l'UGICT s'est inscrite dans le cadre de la campagne confédérale sur la réduction du temps de travail à 32 heures. Cette proposition de nouvelle réduction du temps de travail arrive dans le débat public mais peine à convaincre l'opinion publique. Un grand nombre de personnes pensent qu'elle est irréaliste et beaucoup de salariés craignent une intensification du travail et un impact négatif sur la rémunération. L'enjeu est bien sûr de conquérir l'opinion publique. A notre niveau, nous avons un rôle important à jouer dans la diffusion de cette campagne dans les entreprises.

Les arguments socio-économiques pour réduire le temps de travail à 32 heures ne manquent pas.



Tout d'abord, les progrès technologiques sont susceptibles d'entraîner 3 millions de suppressions d'emploi d'ici 2025.

Le passage aux 32H permettrait d'anticiper cette rupture. Quant aux aides publiques en tout genre (exonération de charges sociales et fiscales, CICE, CIR, etc.), elles n'ont généré aucune création d'emplois. Il faut donc trouver une autre voie.

Une nouvelle réduction du temps de travail aurait un impact favorable dans la réduction des inégalités hommes/femmes puisque les femmes sont davantage touchées par le chômage et qu'elles occupent très majoritairement les emplois à temps partiel.

Bien que cette proposition de RTT paraisse lunaire aux yeux de beaucoup de personnes, on dénombre aujourd'hui 400 entreprises en France qui ont mis en place une organisation du travail assortie d'une durée du temps de travail en-dessous des 35H. Ailleurs, des projets ambitieux voient le jour : la municipalité de Göteborg (Suède) expérimente la journée de 6H sur une partie de son personnel. Des entreprises de l'industrie choisissent aussi cette voie en Suède. On peut citer Toyota par exemple.

La mise en place d'une RTT à 32H pourrait se matérialiser de plusieurs façons : soit par une réduction du temps de travail sur une base journalière ou hebdomadaire, soit par l'attribution de nouveaux jours de RTT ou encore par l'attribution d'une 6ème semaine de congés payés.

Parallèlement à cette proposition de nouvelle réduction du temps de travail à 32H, il nous faut agir sur la baisse du temps de travail effectif. En effet, les salariés à temps complet travaillent en moyenne 39,5 heures par semaine en France. Quant aux salariés cadres, ils travaillent en moyenne 44,1 heures par semaine. Cet allongement excessif du temps de travail des cadres est lié notamment aux conventions de forfait-jours auxquelles un cadre sur



deux est soumis en France.

Dans de nombreuses entreprises publiques ou privées, la CGT se bat pour faire échouer les tentatives d'allongement du temps de travail des cadres. Au ministère de l'Ecologie, le forfait-jours a été limité au seul personnel de direction. Chez EDF SA, malgré plusieurs tentatives de la direction pour faire passer les cadres sous ce dispositif, ils sont toujours au régime des 35H/semaine. Chez Airbus, la direction a tenté d'augmenter le nombre de jours travaillés compris dans le forfait-jours. C'est grâce à un front syndical uni et une mobilisation des salariés qu'elle a finalement abandonné son projet un an après son introduction.

La CGT mène des batailles juridiques pour obtenir le paiement aux cadres des heures supplémentaires travaillées au-delà de 35H. C'est le cas chez Altran depuis 2008 : la Cour de Cassation a récemment donné raison à 450 salariés et condamné Altran à leur payer 20 millions d'euros au titre des heures supplémentaires effectuées.

Atelier « Comment agir pour le droit à la déconnexion et la RTT avec l'arrivée du numérique ? »

Il est nécessaire de faire un bilan d'étape suite au lancement de la campagne sur le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail.

Cette campagne répond à la nécessité de protéger la vie privée, les temps de repos et de garantir l'application des lois sur les temps de travail à une époque où l'utilisation croissante des outils numériques bouscule ces fondamentaux.

L'UGICT propose de rendre obligatoire la négociation dans l'entreprise sur les outils numériques. Celle-ci doit être abordée sur le plan des risques induits mais aussi sur le plan des opportunités qu'elles peuvent générer.

Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, a remis à la ministre du Travail ses 36 préconisations pour «réussir la transformation numérique» sans dégrader les conditions de travail. Ce rapport est porteur d'avancées significatives selon l'UGICT. Un point très intéressant : le rapport Mettling va plus loin que le droit à la déconnexion, il avance l'idée d'un « devoir de déconnexion ».

Atelier « (re)négocier les forfaits en jours : quelle démarche ? Quels outils ? »

Cet atelier s'est essentiellement basé sur le travail juridique de Philippe Masson en distinguant pour chaque rubrique ce qui est dit dans le droit du travail, ce que disent les jurisprudences et les

revendications portées par la CGT.

Le code du travail est peu protecteur en matière de droit pour les salariés. Ainsi en moyenne les cadres en forfait en jours travaillent en moyenne 46,6 heures par semaine alors que les cadres soumis à un autre régime travaillent 44,4 heures en moyenne. 46,8% des cadres sont soumis à un forfait en jours alors même que seuls les cadres disposant d'un réel pouvoir de décision dans l'organisation de leur temps de travail devraient y être soumis.

Ce sont les normes européennes issues notamment de la charte sociale européenne qui ont fait condamner l'état français et remis en cause l'application dévoyée du forfait en jours dans les entreprises. Cela nous permet de négocier en position de force dans trois cas :

- Si l'accord de branche a été jugé insuffisant
- Si un accord d'entreprise insuffisant s'applique à la place de l'accord branche
- Si l'employeur ne prend pas les mesures nécessaires pour appliquer un accord valide.

A la suite de ces principes généraux nous avons vu en détail la négociation. Avec toujours les références au code du travail et aux jurisprudences à respecter ainsi que ce que la CGT revendique.

Conclusion

Depuis un peu plus d'un an que cette campagne a été lancée, beaucoup de débats ont eu lieu, et de nombreuses actions ont été menées contre le système du forfait en jours et pour un droit à la déconnexion. Des victoires ont été obtenues. Cette journée d'étude a permis de faire le point sur les différentes actions, et mettre en contact les responsables syndicaux pour accentuer la pression en mettant en cohérence ces démarches. Le succès d'estime que cette campagne avait obtenu à son lancement en septembre 2014 s'est concrétisé dans les faits. Ce compte-rendu a pour but d'informer les ICT de la métallurgie de ce qui se fait et de ce qui se gagne, pour se convaincre que c'est possible. Menons ensemble ces campagnes permettant d'améliorer les conditions de vie et de travail de nos catégories dans nos industries. Le droit à la déconnexion est vécu par de plus en plus de personnes comme une nécessité, y compris par des décideurs patronaux et ministériels comme en atteste les expériences menées en Allemagne et aussi le récent rapport Mettling.

UN EXPERT **ENGAGÉ** AUPRÈS
DES **COMITÉS D'ENTREPRISE**
ET DES **CHSCT**

*Depuis plus de 40 ans,
Syndex décrypte les chiffres
pour vous aider à comprendre les
dynamiques économiques, financières,
sociales et sectorielles en jeu dans
votre entreprise. Syndex vous
accompagne dans la construction
de propositions alternatives, au
niveau des comités d'entreprise
français et européens.*

DÉCRYPTER
INNOVER
ACCOMPAGNER



CONTACT@SYNDEX.FR

RETROUVEZ NOS TRAVAUX SUR
WWW.SYNDEX.FR