

Le Courrier de l'Ufict

N°345 - Novembre 2016
<http://www.ftm.cgt.fr/ufict.php>



Pour se déployer



Edito

On aurait pu parler dans cet éditto de l'élection de Donald Trump en tant que président des Etats Unis et ainsi faire le lien avec la situation politique française, où nous vivons une situation similaire avec le FN qui rode tapis dans les buissons n'attendant que le bon moment pour sortir du bois.

Sans vouloir éluder le débat d'actualité autour de ce dernier événement politique et des vraies raisons de l'élection de Donald Trump, je préfère discuter ici de l'UFICT. Finalement ce n'est pas si idiot car nous sommes dans le courrier de l'UFICT et c'est le dernier éditto avant une nouvelle mandature, le congrès de l'UFICT se déroulant les 13, 14 et 15 décembre prochain. Alors l'UFICT qu'est-ce que c'est ? C'est simplement l'Union Fédérale des Ingénieurs Cadres et Techniciens. Comme beaucoup au début je me disais que le CGT était le syndicat de tout le salariat et qu'il n'y avait pas besoin d'une entité spécifique à la CGT pour parler aux ICT. A priori ces catégories, avec un niveau de qualification plus élevé que d'autres étaient plus à même de comprendre le message de la CGT et l'intérêt de s'y syndiquer. Et bien en fait non, leur atout qu'est leur niveau de qualification s'est transformé en une difficulté pour nous militants. A tel point que nous en avons fini par ne plus les comprendre et c'est là que l'UFICT a montré tout son potentiel.

A force de travail de terrain les militants CGT de l'UFICT ont fini par développer un

collectif qui est un formidable outil dans la syndicalisation ICT. En effet il a permis de développer des fascicules (forfait jour, salaire qualification etc...), des formations (à l'attention de ses militants), le courrier (et la lettre de l'UFICT) qui traitent des sujets au plus près des aspirations et des revendications des ICT. L'UFICT a fait bouger les à priori syndicaux et a démontré l'intérêt et le besoin d'avoir des syndiqués ICT dans nos syndicats.

En décembre donc se tient le 12^{ème} congrès de l'UFICT. Je ne vous répéterai pas qu'il est important pour l'avenir des syndicats de la métallurgie d'y participer activement.

Ceci permettra à tous de s'approprier le sujet du développement du syndicalisme ICT dans nos entreprises.

Autour des textes d'orientations et tables rondes, il faut que les débats soient riches et nombreux car le congrès est aussi un moment de formation important.

Nous serons ainsi mieux armés pour aller à la rencontre de nos collègues ICT.

En décembre donc nous vous attendons nombreux et vive l'UFICT métallurgie !

Guillaume ROYER
Membre de la CE de l'UFICT



Sommaire

Accord relatif à l'évolution de carrière des Ingénieurs et cadres

Pages 2 à 3

Mettons en échec les organisations pathogènes du travail

Page 4 à 5

Forfait jours : Emploi, salaire et... servitude

Pages 6 et 7

Publicité

Page 8

Accord relatif à l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres

La négociation sur l'accord « Ingénieurs et Cadres » chez SNECMA vient de se terminer. L'exemple donné par cette négociation doit pouvoir aider de nombreux syndicats CGT à mieux appréhender la question des « Ingénieurs et Cadres ».

La négociation sur l'Accord « Ingénieurs et Cadres » chez SAFRAN Aircraft Engines (SNECMA) a commencé en 2014 avec les 3 organisations syndicales représentatives (CGT, CFDT et CFE-CGC). La CFDT avait pour objectif d'obtenir des acquis divers sans proposer un projet global. La Direction ne sachant pas trop comment orienter cette négociation décide de prendre son temps et d'écouter toutes les revendications des organisations syndicales. La négociation durera ainsi près de 3 ans ...

Pendant toute la négociation, la CGT a réuni son collectif d'ingénieurs cadres pour préciser toutes ses revendications. La CGT a informé tous les salariés par tracts de l'évolution de cette négociation après chaque réunion avec la Direction. La CGT a organisé, seule, sur tous les sites, des heures d'informations syndicales uniquement sur ce thème. En octobre 2016, la Direction finit par soumettre l'accord à signature aux 3 organisations syndicales représentatives. Cet accord comporte 4 parties.

La première partie porte sur la classification.

Elle reprend les définitions de la convention de la métallurgie sur les positions 1, 2, 3A, 3B et 3C et précise la position 3BS, spécifique à SNECMA et qui était initialement réservée aux experts, mais qui est devenu désormais une position intermédiaire entre 3B et 3C. Les cadres supérieurs sont donc représentés par les positions 3BS et 3C et les cadres dirigeants sont représentés par les Directeurs et les Hors Statut.

Pour les cadres de plus de 50 ans toujours en position 2, un examen spécifique de leur situation est prévu chaque année, avec un objectif chiffré de promotions de 10% de ces effectifs. De même, pour les cadres de plus de 50 ans toujours en position 3A avec un objectif de promotion de 5%. Ces 2 dispositions permettent de prendre en considération l'évolution de carrière d'un grand nombre de salariés qui ont été oubliés dans les promotions. De plus, pour éviter que

ces oublis se répètent, un examen spécifique est prévu pour tous les cadres restés 10 ans sans promotion.

Enfin, pour corriger des mesures qui n'avaient pas été prises dans les négociations salariales en 2016, signées par la CFDT et la CFE-CGC, un budget spécifique pour les jeunes embauchés est prévu (0.1% de la masse salariale de tous les cadres).

Pour la CGT, cette première partie ne répond pas à notre revendication de définir pour les ingénieurs et cadres une grille de classification avec des salaires minima associés comme cela existe déjà pour les non cadres. Cependant, cette partie prend bien en compte les problèmes rencontrés par les salariés en fin de carrière qui n'ont jamais été reconus par des promotions.

La deuxième partie porte sur la gestion de carrière des ingénieurs et cadres.

La seule nouveauté porte sur la reconnaissance de la filière expertise avec des promotions associés pour les 3 niveaux d'expertise reconnus, mais surtout avec un accès à l'expertise étendu à tout type de métiers et non pas uniquement à ceux caractéristiques à notre entreprise : l'aéronautique.

La troisième partie comporte une série de mesures relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

Le temps de repos minimum légal est porté de 11H à 12H. Une déclaration de principe sur la limitation de l'envoi de mails après 20H est faite. La CGT demandait d'interdire la réception des mails entre 20H et 7H et de prendre en compte les heures travaillées pour l'envoi de ces mails. Si un salarié estime qu'il dormira mieux s'il envoie son mail, la CGT estime qu'il ne faut pas l'en empêcher, mais qu'il faut reconnaître son temps de travail, et surtout qu'il ne faut pas que son mail puisse arriver immédiatement, empêchant le salarié en attente de ce courrier de dormir.

La convention d'entreprise permet aux salariés au régime horaire de bénéficier de 20H par an de crédit parental pour toute démarche concernant leurs enfants (réunions scolaires, visites médicales ...). Pour ne plus avoir de discrimination avec les salariés au forfait jours qui ne bénéficiaient pas de cette mesure, l'accord leur propose désormais 3 jours de crédit parental par an.

Le télétravail n'existe pas dans notre entreprise, sauf pour les salariés seniors ayant de longs trajets. L'accord prévoit la possibilité d'un travail exceptionnel à domicile dans la limite de 10 jours par an. En début de négociation, la Direction était complètement opposée au télétravail. Notre persévérance a permis d'obtenir cette avancée qui permettra



de prendre en compte les jours d'intempérie, de grève des transports ou de toute impossibilité ponctuelle de se déplacer.

La dernière partie porte sur le temps de travail.

Pour la CGT, c'est le point le plus important de cet accord. Il n'y a pas d'obligation de changer de régime de temps de travail pour tous ceux qui n'ont pas un horaire correspondant à celui de cet accord. Par contre les nouveaux embauchés et les salariés ayant des promotions seront contraints par cet accord.

Le régime horaire 36/38 n'existe plus. Les embauchés sortant de l'école (position 1) passeront donc directement au régime horaire 38/40. Nous perdons ainsi la référence au 35H (36H à SNECMA). Par contre, factuellement, très peu de salariés restaient à ce régime horaire. Ils optaient pour le régime 38/40 qui leur permettaient d'avoir une augmentation de salaire de 5.26% et d'obtenir ainsi le salaire qu'ils souhaitent à leur embauche. SNECMA était la seule société du groupe SAFRAN à avoir des salaires d'embauche sur 36H alors que la grille d'embauche de référence à SAFRAN est au forfait jour.

Les salariés position 2 seront au forfait horaire 38/40. Ceux qui ont des responsabilités managériales ou qui ont atteint l'indice 114 (donc 6 ans d'expérience en position 2) auront le choix entre conserver le forfait horaire 38/40 ou passer au forfait 213 jours avec une augmentation de 2.5%. L'accord précédent prévoyait qu'une minorité de cadre pouvait être au forfait jour. Dans la réalité, plus de 70% était passé à ce régime. Le nouvel accord clarifie donc la situation en empêchant tout cadre n'ayant pas suffisamment d'expérience (3 ans maximum en position 1 et 6 ans en position 2) de passer au forfait jour. De plus, l'accord prévoit une revalorisation de salaire suite au changement de temps de travail alors que l'accord précédent ne prévoyait rien. Pour la CGT, les 2.5% proposés sont insuffisants car ils ne sont pas à la hauteur de l'évolution du temps de travail associé. La CGT revendiquait une augmentation de l'ordre de 5% en s'appuyant sur les différents minima proposés par l'UIMM, en fonction du temps de travail.

- Les salariés accédant aux positions 3A et 3B passeront au forfait 213 jours.
- Les salariés accédant aux positions 3BS et 3C passeront au forfait 218 jours.
- Enfin, les Directeurs et Hors Statut seront Sans Référence Horaire.

Ce nouvel accord a le mérite de clarifier la situation sur le temps de travail pour chaque classification alors que le précédent accord était beaucoup plus permissif. Dans une même équipe, on trouvait ainsi des ingénieurs qui réalisaient des activités semblables et qui étaient gérés par des forfaits différents (36/38H ou 38/40H ou forfait 213 jours) sans qu'ils les aient forcément choisis.

La CGT, après avoir consulté tous ses syndiqués s'est prononcée pour la signature de cet accord.

Cette consultation n'a pas été évidente car très peu de syndiqués CGT sont ingénieurs ou cadres donc directement

concernés par cet accord. Un travail d'explication a donc été réalisé pour définir ce que nous perdions avec cet accord et ce que clarifiait cet accord. La CFDT, sans surprise, a été signataire de cet accord, comme de tous les accords.

La CFE-CGC n'a pas signé cet accord estimant qu'il ne répondait pas à l'évolution de carrière des ingénieurs et cadres. La véritable raison est que leur revendication d'instaurer un système de primes et d'actions pour tous les cadres n'a pas été retenue et que la CFE-CGC a été incapable de proposer d'autres revendications lui permettant de se démarquer.

Mais la CFE-CGC a été plus loin. Représentant 56.49% au 3ème collège (20.15% pour la CFDT et 11.02% pour la CGT) la CFE-CGC a exercé son droit d'opposition rendant de ce fait cet accord non applicable.

On se retrouve donc dans une situation inédite où une Direction propose un accord spécifique sur les ingénieurs et cadres que la CGT valide et que la CFE-CGC dénonce !

Aucune disposition de cet accord ne sera en conséquence mise en œuvre, d'où le mécontentement de tous les cadres qui étaient au moins concernés par une mesure (les jeunes, les séniors, les parents, les oubliés des promotions ...)

Difficile de comprendre l'intérêt de la CFE-CGC à s'opposer à l'application de cet accord.

En termes de stratégie, le risque encouru par cette opposition n'est pas énorme envers leur électorat ?

La CFE-CGC a justifié sa position par un tract très détaillé mais non convainquant. Les prochaines élections sont dans 2 ans. Il est clair aujourd'hui que de nombreux ingénieurs et cadres affirment qu'ils ne voteront plus pour la CFE-CGC. Il y a encore beaucoup de travail à faire pour qu'ils votent CGT.

Pour autant, aucun problème n'est réglé, car les remarques faites par la CGT sur le temps de travail actuel des ingénieurs et cadres demeurent, de même que les injonctions de l'inspection du travail.

La Direction a cependant annoncé qu'elle ne rouvrirait pas cette négociation.

Cette rocambolesque négociation a dépassé le cadre de Safran Aircraft Engines, et même du groupe Safran puisque des journaux en font état.

Et maintenant, à nous de bâtir la stratégie la plus efficace pour améliorer l'évolution de carrière de tous les ingénieurs et cadres de Safran Aircraft Engines.

Mettons en échec les organisations pathogènes du travail

L'objet de cet article est d'informer sur l'obligation pour l'employeur de garantir la santé du salarié. Il s'agit de résumer les différentes obligations des employeurs en la matière, pour permettre aux salariés de les mettre en œuvre pour défendre leur activité et leur santé. On constatera que l'employeur doit avoir une stratégie de prévention efficace sans quoi il peut être condamné. Le juge peut même suspendre une organisation du travail ou des outils d'évaluation du travail qui seraient reconnus pathogènes. Cela s'est déjà produit chez SNECMA et AIRBUS. Prendre le problème sous l'angle de la santé au travail est un bon moyen d'empêcher l'installation de telles organisations et de tels outils dans nos entreprises.

Chacun sait qu'un employeur n'a pas le droit de demander à un salarié de monter sur un échafaudage instable car il y risque pour sa santé voire même sa vie. Sachons que l'intégrité mentale du salarié, tout comme son intégrité physique, doit être protégée. L'idée est encore trop répandue que pour être un bon salarié (un bon soldat ?), il faut en suer, et que, dans le monde dans lequel on vit aujourd'hui, il faut être un « killer ». C'est faux. Un employeur ne doit pas risquer de mettre en danger la santé physique ou mentale des salariés. J'ai bien écrit risquer. En d'autres termes, l'employeur a une obligation de prévention. Il n'est pas obligatoire que survienne l'accident du travail (arrêt de travail pour dépression, suicide,...) pour pouvoir agir. Le fondement de cette obligation provient du Code Civil :

Article 1240 : Tout fait quelconque de l'homme, qui cause à autrui un dommage, oblige celui par la faute duquel il est arrivé à le réparer.

Article 1241 : Chacun est responsable du dommage qu'il a causé non seulement par son fait, mais encore par sa négligence ou par son imprudence.

Chaque salarié a, de même, une responsabilité civile vis-à-vis de ses collègues. Il doit en prendre soin. A fortiori, un manager doit préserver la santé de ses subordonnés et de ses collègues. C'est bien évidemment aussi le rôle du CHSCT de s'assurer que l'employeur satisfait cette obligation de prévention. Cette responsabilité civile n'incombe pas aux élus du CHSCT, mais seulement à l'employeur

Il existe deux niveaux d'obligations reconnues par la loi et les conventions collectives : l'obligation légale et l'obligation contractuelle.



A-Obligation légale

La responsabilité légale de l'employeur est invoquée en cas d'absence d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Comme le syndrome d'épuisement professionnel (burn-out), n'est pas reconnu au tableau des maladies professionnelles, c'est cette obligation que le salarié victime pourra invoquer pour obtenir réparation de son préjudice. C'est aussi cette obligation que pourra invoquer le syndicat qui souhaite combattre la mise en place d'une organisation du travail ou d'un outil mettant en danger la santé des salariés (Lean office, Lean Manufacturing, systèmes d'évaluation professionnelle,...). En effet, si un expert prouve lors de la consultation du CHSCT que cette organisation du travail ou cet outil peut potentiellement être dangereux pour la santé des salariés, il a déjà été vu dans un passé récent (SNECMA 2008) que le Juge décide de faire suspendre la mise en place de cette organisation :

« Mais attendu que l'employeur est tenu, à l'égard de son personnel, d'une obligation de sécurité de résultat qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs ; qu'il lui est interdit, dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés ; que cette organisation était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs concernés et que sa mise en œuvre devait en conséquence être suspendue ».

En d'autres termes, même si ce n'est pas sa volonté de mettre en œuvre une organisation du travail pathogène, l'employeur ne doit pas le faire si le risque pour la santé des salariés est établi. C'est selon moi un bon point d'entrée pour combattre les organisations du travail néfastes au bon travail, du type Lean ou les outils d'évaluation qui ne sont que des moyens de flicage, de mise sous pression et de sélection des salariés afin de pousser dehors tous ceux qui auraient tendance à rendre prioritaire le bon travail au détriment du profit à court terme des actionnaires.

Par ailleurs, l'obligation légale de sécurité de l'employeur impose une obligation de prévention.

L'article L.4121-2 du Code du Travail est très clair et exhaustif Les 9 principes Généraux de Prévention auxquels s'oblige l'employeur sont :

- 1) éviter les risques;
- 2) évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3) combattre les risques à la source;



- 4) adapter le travail à l'homme, (postes de travail, choix des équipements, méthodes de travail et de production pour atténuer le travail monotone et le travail cadencé et réduire les effets de ceux-ci sur la santé);
- 5) tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
- 6) remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
- 7) planifier la prévention en visant un ensemble cohérent intégrant dans la prévention la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants au travail;
- 8) prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelle;
- 9) donner les instructions appropriées aux travailleurs.

B-Obligation Contractuelle

L'obligation Contractuelle naît de la signature du contrat de travail. Par cette signature, l'employeur s'engage implicitement à ne pas dégrader la santé (mentale ou physique) du salarié. Cette dégradation ne doit pas être volontaire, bien évidemment, mais elle ne doit pas être involontaire non plus. Ce sont les accidents du travail et les maladies professionnelles qui sont concernés par l'obligation conventionnelle. Le juge de Cassation a durci la jurisprudence sur ce point : *« en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat en matière de maladie professionnelle et d'accident du travail ».*

« Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité Sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

Un exemple de jurisprudence importante qui définit la faute inexcusable de l'employeur : *« l'employeur aurait dû avoir conscience du danger lié à la présence de la ligne électrique et il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour en préserver le salarié, notamment au regard des prescriptions du décret du 8 janvier 1965 ».*

Dans le cas où la faute inexcusable est reconnue, et indépendamment de la majoration de la rente forfaitaire qu'elle reçoit de la sécurité sociale, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de sécurité sociale la

réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales endurées par elle, de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

La faute inexcusable de l'employeur a été reconnue en cas :

- de suicide du salarié du fait de ses conditions de travail (Renault Technocentre, 2013)

- d'infarctus du myocarde du salarié dû au stress, lié à une surcharge de travail, généré par la politique de réduction des coûts menée par l'entreprise (8 nov. 2012)

On voit que la stratégie de réduction des coûts par la réduction des effectifs d'une entreprise peut être combattue sur la base de la mise en danger de la santé des salariés surchargés de travail restant dans l'entreprise.

En outre en cas de jugement pour faute inexcusable la Carsat ou la Cramif du ressort de l'employeur peut décider de majorer les cotisations de l'employeur incriminé au titre de la cotisation accidents du travail / maladies professionnelles. La CGT ayant des conseillers dans ces organismes nous avons tout intérêt à les saisir de la question pour dissuader les employeurs d'ignorer leurs obligations.

L'employeur ne peut donc pas se limiter aux « moyens » pour éviter les accidents, il est tenu aux résultats : aucun accident ne doit advenir. Il ne peut non plus invoquer sa méconnaissance du danger. La jurisprudence est très claire : *« l'employeur aurait dû avoir conscience du danger ».*

Une chose intéressante à savoir :

La faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour :

- les salariés en CDD
- les salariés intérimaires
- les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers qui n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée (C. travail, art. L. 4154-3).

C'est donc à l'employeur de prouver qu'il a tout mis en œuvre pour éviter l'accident ou la maladie professionnelle.

Forfait jours : Emploi, salaire et ...servitude

Le guide pratique « forfaits jours » édité par l'UGICT-CGT résume les droits liés au système de décompte du temps de travail en jours dans la branche Métallurgie. Ce type de décompte du temps de travail en jours est une particularité française, associée à des objectifs individuels. Il dévoie l'aspiration des salariés à une autonomie dans la gestion de leur temps de travail, en ne payant pas le temps réellement travaillé pour réaliser un travail de qualité.

Ce système a notamment des conséquences sur les volumes d'emplois et la santé au travail. Cela impacte également le revenu horaire. Aujourd'hui, l'intrusion des outils numériques dans notre quotidien rend flou la frontière entre temps de travail et temps personnel. Le décompte du temps de travail en jours bouscule l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Attention finalement, que cette autonomie nécessaire à une conclusion de convention en jours ne se transforme pas en servitude volontaire.

Rappel de l'enquête sur le temps de travail en France



L'enquête de la DARES sur les salaires publiée le 26 juillet 2013 a donné pour la 1ère fois depuis 2001 des éléments chiffrés qui montrent les dégâts causés par l'absence de référence horaire dans les forfaits jours.

L'enquête indique que la durée moyenne hebdomadaire pour l'ensemble du salariat à temps complet est de 39,5 heures. Elle est donc supérieure à la durée légale hebdomadaire de 35 h (ou 1 600 h par an).

nés par les actionnaires au détriment de l'emploi et des investissements. Il y a un tragique déséquilibre entre les cadres actifs surchargés et le chômage qui frappe les jeunes diplômés. Comment expliquer, dans une période de chômage massif, notamment des jeunes diplômés, que certains salariés soient contraints de travailler en moyenne 44h par semaine ?

La lutte contre le chômage passe également par le partage du travail. Limiter le temps de travail des cadres est un levier essentiel pour ouvrir des perspectives d'emplois pour les jeunes diplômés comme pour les autres catégories de salariés.

Forfait Jours et impact sur le paiement de la qualification

Le salaire est le paiement de la qualification pendant un temps donné, il est donc difficile de connaître son salaire horaire sans compter ses heures. L'UGICT a mis en ligne un outil pour le calcul d'heures supplémentaires non payés : <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/simulatheures-sup/>

Les cadres en forfait en jours ont la durée de travail la plus longue

Pour les cadres, l'horaire hebdomadaire est passé de 42,6 h en 2003 à 44,1 h en 2011. Et l'horaire annuel passe pour les cadres de 1765 h (2003) à 1867 h (2011).

Pour les seuls salariés en forfait jours l'horaire annuel est de 1 939 heures !

Forfait Jours (FJ) conséquences sur l'emploi

L'augmentation du temps de travail des cadres est à corréler avec les nouvelles formes d'organisation du travail et au non remplacement ou la suppression de certains emplois moins qualifiés. Dans un contexte de restructurations et de réorganisations permanentes, les cadres sont doublement impactés par les suppressions d'emplois. Ils doivent pallier l'absence d'homologues, d'assistants avec une intensification croissante de leur travail au risque d'atteinte à leur propre santé. Ajoutons que les forfaits jours sont un obstacle pour un partage plus égalitaire des tâches domestiques et constituent un plafond de verre privant de nombreuses femmes de l'accès à davantage de responsabilités professionnelles.

Les gains de productivité du travail sont captés et détour-

Il suffit d'entrer son salaire annuel brut, le nombre de jours travaillés du forfait et les heures travaillées par jour pour obtenir une estimation de perte de salaire et de jour de repos. L'UGICT développe une application en ligne de relevé des heures d'arrivée et de départ du travail afin de permettre aux salariés soumis à ce forfait de noter leurs horaires de travail et si cela est nécessaire de le produire en justice. L'idée est de travailler avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), un organisme officiel pour valider juridiquement ces relevés.

Dernièrement, nous avons observé dans plusieurs grosses entreprises de la métallurgie des ouvertures de négociations par les directions sur le FJ. Ces dernières souhaitent l'augmentation du nombre de jours travaillés dans les conventions de forfaits, notamment pour les jeunes embauchés, avec une contrepartie salariale bien en dessous d'un juste paiement horaire de leur qualification. Contactez l'UGICT, pour partager ces expériences de négociations sur le sujet.

Forfait Jours, servitude et santé au travail

La durée du temps de travail et la charge de travail sont intimement liées à la question de la santé physique et mentale des salariés. Ces dernières années l'intensification du travail s'est particulièrement accrue. La productivité augmente de manière malsaine : au détriment de l'emploi et de la santé physique et mentale des salariés.

Les remparts juridiques que sont le contrôle de la charge de travail (minimum un entretien annuel) et du relevé du nombre de jours travaillés par an, ne sont rien comparés aux pressions induites par les organisations du travail. Voici un extrait de l'intervention de Marie Pezé lors de journée scientifique de l'Institut de veille sanitaire (InVS) :

« Les nouvelles formes d'organisation du travail sont édifiées grâce à la maîtrise des savoirs sur le psychisme individuel et sur le fonctionnement des groupes.

L'éclatement géographique des équipes pour casser les solidarités, le travail à flux tendus, les objectifs inatteignables qui mettent les salariés en positions fautives prescrites, l'utilisation des nouvelles technologies comme moyen de vérification du rythme de travail, ensuite comme moyen de dépassement de la frontière entre vie privée et vie professionnelle, l'évaluation individuelle sous toutes ses formes (rapport d'activité, suivi d'objectif, contrôle qualité à 360°, c'est-à-dire sur la totalité de la fonction et des résultats) sont autant de techniques de management visant à implanter une nouvelle forme de servitude.

La contrepartie de cette disciplinarisation massive des ressources humaines est la destruction des « ressources humaines ». La souffrance au travail s'est accrue tant en quantité qu'en formes d'expression et débouche sur des pathologies du surtravail ou de surcharge croissante. Le Karôshi, mort subite au travail, les passages à l'acte violents, les névroses traumatiques graves en situation de harcèlement moral, les suicides sur les lieux de travail ne sont plus des phénomènes mineurs pour les cliniciens de terrain. Nos athlètes de la qualité, parfaits rouages du productivisme demandé, s'excitent, s'usent, puis disparaissent escamotés par la maladie. Les franges de salariés qui s'effondrent, pour être remplacées par d'autres font le lit de nos consultations. Certains décident de partir avec fracas et se suicident sur le lieu du travail. »

Servitude « volontaire » ?

Il faut dénoncer ces méthodes d'organisation du travail amenant à notre propre servitude. Nous avons intérêt à connaître notre cerveau ou sinon certains le feront pour nous. En effet, les leviers de soumission sont redoutables. La vision du SDF dans la rue, du chômeur en fin de droit, la vision du travailleur précaire sont autant de déclinaisons des différentes figures du travail. Un CDI n'est plus, comme autrefois, dans la sécurité. Les organisations du travail entretiennent très bien la précarité subjective.

On voit bien comment l'organisation du travail, par l'évaluation individuelle des performances, par la manière dont l'ergonomie du poste est organisée, entretient la déstabilisation du salarié tout en lui demandant un investissement subjectif absolument total.

Déconstruire la peur du salarié, faire qu'il soit averti de ses droits et des rouages de la servitude volontaire, demande d'en faire un être humain un peu plus étayé. Mais les salariés ont-ils le temps de se poser et de réfléchir à ce qui se passe, et au moins faire respecter leurs droits élémentaires ? Les salariés sont impuissants face à ces organisations du travail très subtiles. Certains nous disent qu'il n'y a rien à faire, comme si on était dans un pays sans syndicat, sans droit du travail. Déconstruire ces idées là, c'est notre travail de syndicaliste. Comment construire du collectif quand il y a un turnover massif dans toutes les entreprises, quand les organisations du travail sont pensées pour déménager les différents services, introduire des modifications organisationnelles deux à trois fois par an. Les gens courent pour s'adapter et une fois qu'ils ont compris les effets pervers d'une organisation, ils doivent s'adapter à la suivante.

Déconstruction des formes contemporaines de domination

Pour l'UFICT il est indispensable d'entreprendre un travail de déconstruction critique des formes contemporaines de domination dans l'entreprise, afin d'œuvrer, aussi modestement soit-il, à la prise de conscience par les dominés des raisons de leur domination. Ces éléments de débat contribueront, nous l'espérons à répondre à cette question : Qu'est-ce qui fait que les salariés en forfaits jours font entre 40 et 50 heures par semaine ?

Lors du XIIème congrès de l'UFICT, le temps de travail en forfait en jours sera le sujet d'un des quatre débats. Nous espérons que nous pointerons les axes prioritaires de travail sur cette question pour la prochaine mandature.



Depuis 30 ans, **SECAFI** est au service des élus des CE et des CHSCT.

L'expérience, accumulée auprès des 2 000 CE et CHSCT que nous assistons chaque année, nous permet de vous proposer des solutions adaptées.

Nous vous accompagnons pour comprendre, construire et agir sur :

- Les choix stratégiques de votre entreprise
- L'emploi et les rémunérations
- Les conditions de travail

Pour construire avec vous :

- Des actions préservant la santé au travail
- Des alternatives viables pour les salariés
- Des solutions concrètes aux projets de réorganisation
- Un dialogue constructif entre les acteurs de l'entreprise



Des spécialistes sectoriels répartis sur tout le territoire pour une réactivité optimale

