



POUR LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A 32H

Un peu d'histoire...

1936 : LE GOUVERNEMENT DU FRONT POPULAIRE RÉDUIT LA DURÉE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL À 40 HEURES ET ACCORDE DEUX SEMAINES DE CONGÉS PAYÉS.

1946 : chaque branche de l'industrie définit ses horaires de référence, souvent supérieurs à la durée légale du travail. L'âge de la retraite est fixé à 65 ans.

1956 : troisième semaine de congés payés. La victoire des métallos de Renault en septembre 1955 devient celle de tous les salariés. En effet, la loi du 27 mars 1956 fixe la durée des congés payés, à 1,5 jour ouvrable par mois de travail.

1969 : quatrième semaine de congés payés. Là encore, la loi du 16 mai 1969 étendra à tous les salariés les quatre semaines de congés payés obtenues en décembre 1962 par les métallos de Renault, que 85 % des salariés du privé avaient arrachées au cours de mai 68.

1848 : LA DURÉE MAXIMALE DE LA JOURNÉE DE TRAVAIL EST FIXÉE À 12 HEURES. LA DURÉE HEBDOMADAIRE EST DONC DE 84 HEURES.

1892 : limitation de la durée quotidienne du travail à 11 heures pour les femmes et les enfants, assortie de l'interdiction du travail de nuit dans l'industrie.

1900 : la journée de travail est ramenée à 10 heures dans l'industrie, soit 70 heures par semaine.

1906 : la loi institue pour la première fois un jour de repos hebdomadaire obligatoire, le dimanche.

1919 : la durée légale du travail est fixée à 8 heures par jour, à raison de 6 jours par semaine, soit 48 heures hebdomadaires.

1982 : LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL PASSE À 39 HEURES PAR SEMAINE, SANS PERTE DE SALAIRE, ET LA CINQUIÈME SEMAINE DE CONGÉS PAYÉS EST ÉTENDUE. L'ÂGE DE LA RETRAITE EST ABAISSÉ À 60 ANS.

1984 : échec des négociations engagées par le patronat sur la flexibilité du temps de travail.

1987 : la loi Seguin facilite le recours à la modulation des horaires de travail.

1993 : la loi quinquennale sur l'emploi introduit la notion d'annualisation du temps de travail.

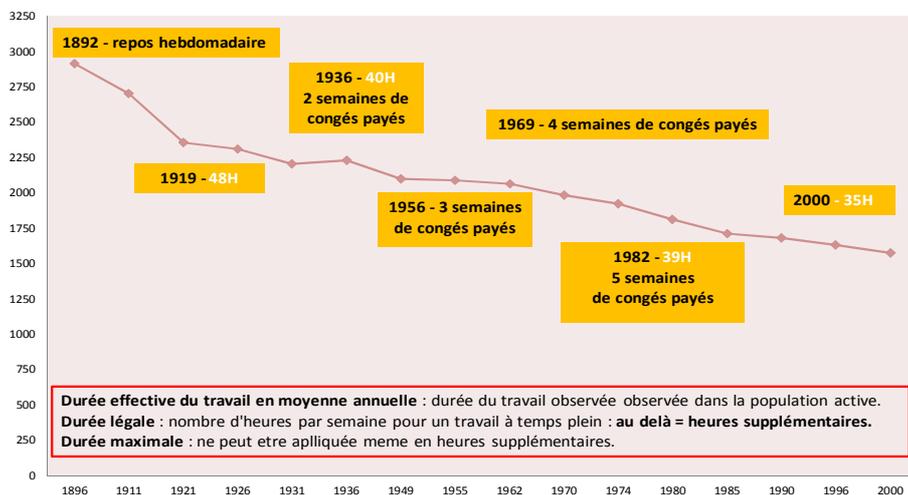
1996 : la loi de Robien organise une réduction du temps de travail, en échange d'un abattement des charges sociales patronales.

13 JUIN 1998 : VOTE DE LA PREMIÈRE LOI SUR LES 35 HEURES, DITE "LOI AUBRY D'ORIENTATION ET D'INCITATION RELATIVE À LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL", QUI DÉFINIT LES CONDITIONS DE LA RTT OBLIGATOIRE EN INCITANT À LA SIGNATURE D'ACCORDS DE BRANCHES.

1999 : Entre le 5 et le 15 décembre, vote final de la deuxième loi Aubry par les députés en dernière lecture.

1er janvier 2000 : les entreprises de plus de 20 salariés doivent appliquer les 35 heures.

EVOLUTION DU TEMPS DE TRAVAIL ANNUEL en HEURES

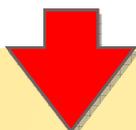


Quelques chiffres 1 2 3

LES CADRES ESTIMENT QUE...

Ils ont une rémunération trop faible compte tenu de leur implication.

MAIS AUSSI...



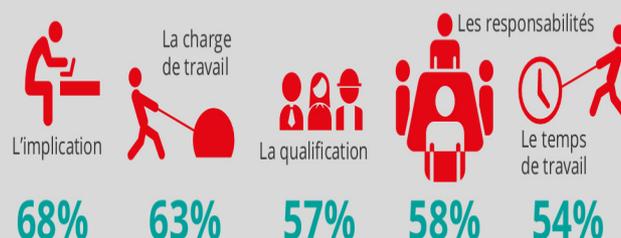
DU CÔTÉ DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAITRISE

Même sentiment de rémunération insuffisante.

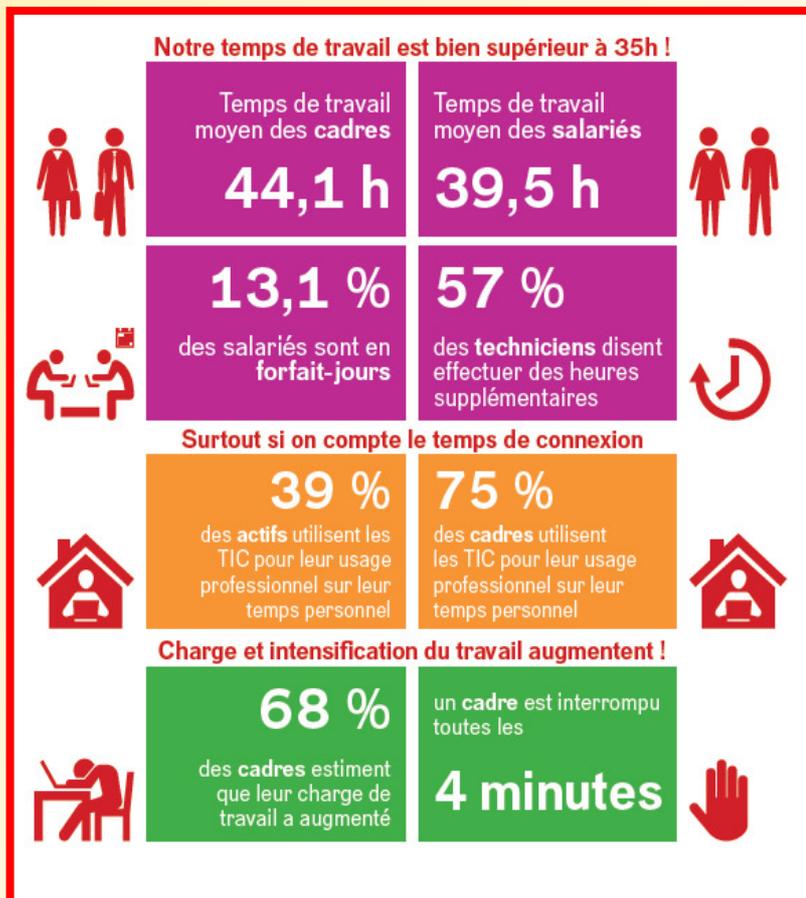
Le niveau de **rémunération** est jugé en inadéquation avec...



Un niveau de **rémunération** jugé en inadéquation avec...



AU LIEU D'AGITER DES CHIFFONS ROUGES EN ANNONÇANT VOULOIR REVENIR SUR LES 35 HEURES OU GÉNÉRALISER LE TRAVAIL DU DIMANCHE, LE GOUVERNEMENT ET LE PATRONAT SERAIENT BIEN INSPIRÉS DE S'INTÉRESSER AU TEMPS DE TRAVAIL, QUI NE CESSE D'AUGMENTER !



Les 32 heures et la semaine de 4 jours, seraient une avancée sociale en phase avec notre temps



LA REVENDICATION DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL À 32 HEURES EST JUSTE ET UTILE :

- POUR QUE LES SALARIÉS VIVENT MIEUX SUR LEUR LIEU DE TRAVAIL (ÉRADICATION DES RPS)
- POUR QUE LA CHARGE DE TRAVAIL SOIT RÉPARTIE SUR PLUS D'HOMMES ET DE FEMMES EN ÂGE DE TRAVAILLER, ET NOTAMMENT SUR LES JEUNES.

☞ **RAMENER LE TEMPS DE TRAVAIL**

RÉEL À 32H CREERAIT

DES MILLIONS

D'EMPLOIS !

**LE CHÔMAGE DE MASSE EST UN FLÉAU ET SERT LE PATRONAT QUI L'UTILISE COMME UNE ARME.
RÉDUIRE EFFECTIVEMENT LE TEMPS DE TRAVAIL EST LE MEILLEUR MOYEN DE
LUTTER CONTRE LE CHÔMAGE !**

☞ **POUR UN DROIT À LA (DÉ)CONNEXION ET
POUR QUE TOUS LES SALARIÉS,
ET NOTAMMENT LES CADRES,
NE SOIENT PAS CONNECTÉS
HORS DE LEUR LIEU DE TRAVAIL,**

HALTE AU HARCÈLEMENT NUMÉRIQUE !



Le temps de travail dans son entier doit être rémunéré.

Et il doit être mesuré, pour tous les salariés, sur une base horaire.

Sinon, comment payer des heures supplémentaires !

**LA CGT DEMANDE L'OUVERTURE DES NÉGOCIATIONS
DEPUIS BIEN LONGTEMPS, BIEN AVANT LA LOI « TRAVAIL »**

L'USAGE INTENSIF DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION INDUIT UNE DISPONIBILITÉ PERMANENTE ET SANS LIMITE ET BROUILLE LA FRONTIÈRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE.

IL S'AGIT D'UNE REMISE EN CAUSE DU FONDEMENT DU DROIT DU TRAVAIL QUI GARANTIT QUE LE LIEN DE SUBORDINATION ENTRE LE SALARIÉ ET L'EMPLOYEUR DOIT ÊTRE TEMPORAIRE.



Travailler moins,
travailler mieux,
travailler toutes et tous

LE FORFAIT JOUR EST DANGEREUX POUR LA SANTÉ DE TOUS LES TRAVAILLEURS

Nombre d'entreprises pratiquent les heures supplémentaires gratuites...

- ✂ ce qui évite, bien sûr, d'embaucher du sang neuf,
- ✂ ce qui dégrade les conditions de travail,
- ✂ et augmente considérablement les risques psychosociaux.

NOUS DEMANDONS DANS LE CADRE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

- La mise en place d'une négociation obligatoire dans chaque entreprise sur l'utilisation des outils numériques, prévoyant notamment des plages de trêves de mails.
- Le droit à la connexion.
- L'arrêt de la mise en place des forfaits-jours, à minima son encadrement.
- Le renforcement de la réglementation du télétravail
CAR TOUT TRAVAIL MÉRITE SALAIRE !

LE TRAVAIL RÉALISÉ À LA MAISON OU DANS LES TRANSPORTS N'EST EN GÉNÉRAL NI RECONNU NI COMPTABILISÉ, ET DÉPASSE TRÈS SOUVENT LES LIMITES HORAIRES IMPOSÉES PAR LA LOI.

NOUS ASSISTONS DONC À UN MOUVEMENT D'EXPLOSION DU TRAVAIL DISSIMULÉ CHEZ LES INGÉNIEURS, CADRES ET TECHNICIENS.

NOUS DEMANDONS AUSSI :

Que le travail de nuit ou du dimanche reste exceptionnel et fasse l'objet de majoration. Le temps de transport effectué durant les déplacements professionnels doit être considéré comme du temps de travail.

La SNCF a présenté mercredi 16 novembre, aux syndicats, un projet de forfait jour qui concernerait 14 000 cadres de terrain et 9 000 agents de maîtrise, éligibles à un forfait de 205 jours, au lieu de la durée légale hebdomadaire comptabilisée en heures

Ce forfait est au centre des négociations après l'accord sur le temps de travail dans le groupe ferroviaire public, signé en juin par l'Unsa et la CFDT mais combattu par la CGT et SUD et à l'origine d'une grève de 15 jours.

Cet accord avait renvoyé à une négociation spécifique le cas des personnels « non-soumis à tableau de service » dans l'ancienne réglementation SNCF.

Dans un communiqué le lendemain de cette réunion la CGT voit le forfait-jours comme « un arsenal supplémentaire pour intensifier le travail et réduire les obligations de l'employeur à une concentration de responsabilités entre un agent d'encadrement et son hiérarchique. Le N+1 devient un acteur davantage responsabilisé du dimensionnement des équipes qu'il dirige. Il ne lui suffit plus de s'assurer du respect des horaires.

De fait, par cette stratégie, la direction transfère au N+1 la responsabilité d'employeur au titre des objectifs de protection de la sécurité et de la santé des salarié-e-s, exposant celui-ci au risque pénal. »

LA FNIC-CGT REVENDIQUE UNE VÉRITABLE RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL À 32 HEURES :

- ✎ POUR PERMETTRE, NOTAMMENT AUX JEUNES, DE TRAVAILLER ET DONC DE DIMINUER LE NOMBRE DE CHÔMEURS, FLÉAU DE NOTRE SOCIÉTÉ.
- ✎ POUR ÉRADIQUER LES RISQUES PSYCHOSOCIAUX DUS À L'AGGRAVATION/DÉTÉRIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET À L'AUGMENTATION DE LA CHARGE DE TRAVAIL.



POUR ALLER DANS LE SENS DE L'HISTOIRE,

UN SALARIÉ QUI VA BIEN TRAVAILLE MIEUX !