

# CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 718 - MAI 2015

## Réduction du temps de travail

Un enjeu  
pour l'ensemble  
du salariat

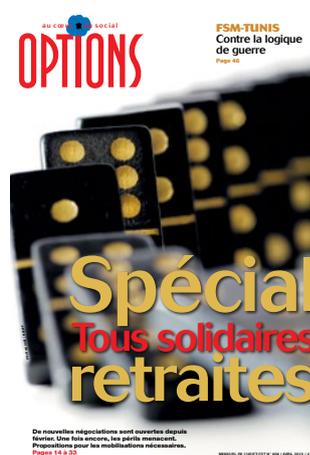
Droit du travail  
Le statut cadre  
dans la ligne de mire

### SOMMAIRE

- Page 2 L'UGICT-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4 Colloque Ugict-CGT-120 ans de la CGT  
*Inventer la CGT de demain*
- Page 5 Stratégie patronale et droit du travail  
*la cible cadre*
- Page 6 Gagner la bataille de la réduction  
du temps de travail

Case 408 - 263 rue de Paris - 93516 Montreuil Cedex - Tél. : 01 55 82 83 40 - Fax : 01 55 82 83 33  
Directrice de la publication : Marie-José Kotlicki - ISSN 1143-757 X





Archives et abonnement : [www.ugict.cgt.fr/options](http://www.ugict.cgt.fr/options)

## Guide des droits du stagiaire

Après s'être battues ensemble pendant 10 ans pour obtenir des droits pour les stagiaires, l'UGICT-CGT et l'UNEF s'associent pour les faire respecter. L'UGICT-CGT et l'UNEF mettent à disposition des étudiants stagiaires en entreprise, un guide récapitulatif de leurs droits. Le guide est disponible en ligne. [ugict.cgt.fr/guide-stages](http://ugict.cgt.fr/guide-stages)



## Charte - Professions techniciennes

5 millions et demi de salariés dont 1 million et demi de fonctionnaires exercent aujourd'hui des professions techniques appelées également dans certains secteurs professionnels « salariés de professions intermédiaires ».

Le 4 pages « Professions techniciennes » est disponible en téléchargement sur le site ou en version papier. Pour toute commande, merci de vous adresser à [ugict@cgt.fr](mailto:ugict@cgt.fr). (Dans le cadre d'un envoi postal, les frais de port vous seront facturés).



## Formation

Pour faire valoir vos droits aux congés de formation, pensez à vous inscrire aux sessions 2015 dès maintenant. Pour s'inscrire ou consulter notre offre de formation, une seule adresse : [ugict.cgt.fr/formation](http://ugict.cgt.fr/formation)



## TEMPS DE TRAVAIL : QUEL CHOIX DE SOCIÉTÉ ?

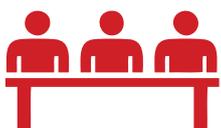
L'idéologie patronale vise à réduire la vie à la vie au travail, avec pour seul et unique argument la « *compétitivité* » qui justifierait les sacrifices sans fin demandés aux salarié-e-s de tous les pays. Pour quels résultats ? Dumping social, économie atone, services publics exsangues, faute de moyens et un chômage endémique.

Peut-on réduire la vie à l'économie et l'économie à la loi du marché ? Rappelons que les grands succès économiques et industriels comme Arianespace, Airbus, le TGV... ou, dans le domaine de la recherche, le laboratoire européen pour la physique des particules (le CERN), ont été bâtis sur des actes de coopération et non de concurrence entre pays. Ils résultent d'actes délibérés de politique industrielle et de recherche. Autre acte libérateur nécessaire, réinjecter de la démocratie dans la sphère économique. Il s'agit de rendre, à celles et ceux qui travaillent, prise sur le sens et la finalité de leur travail. Ils sont les mieux placés pour définir, à partir de leur qualification et savoir-faire, le « *bien travailler* ». La révolution numérique est en marche. À condition de s'en emparer, nous réinventerons le travail, en inscrivant les nouveaux rythmes et temps de vie dans le sens du progrès social. Atteindre cet objectif nécessite de réduire le temps de travail proportionnellement aux gains de productivité déjà réalisés et attendus ; de permettre l'épanouissement professionnel ; de laisser plus de place à la vie citoyenne, culturelle, associative et familiale.

Le syndicalisme a un rôle déterminant à jouer pour que cette révolution sociale voie le jour.

Jean-Luc Molins  
Secrétaire national de l'Ugict-CGT

## AGENDA



Formation

**Du 8 au 12 juin**  
Égalité professionnelle, de quoi parle-t-on ? Analyses à partir des politiques publiques et des pratiques d'entreprise  
Institut du Travail de Bourg-la-Reine (92)



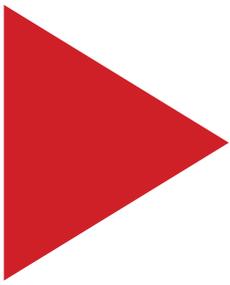
Formation

**Du 29 juin au 1<sup>er</sup> juillet**  
Communication web : Construire et gérer un site avec Reference-Syndicale.fr  
Salle informatique - Montreuil (93)



Rassemblement ICT

**Mercredi 17 juin 2015 10h-18h**  
Les enjeux du travail qualifié  
Parvis de La Défense



# COLLOQUE UGICT-CGT 120 ANS DE LA CGT

## Inventer la CGT de demain

Au moment où la crise sert d'alibi pour structurer un nouveau modèle de société, les initiatives sur les 120 ans de la CGT sont l'occasion de mesurer ensemble les atouts de notre syndicalisme qui démontre, par sa longévité, sa capacité à appréhender les transformations du monde du travail et à construire des droits sociaux.



Colloque de l'Ugict-CGT du 6 mai 2015.

L'intitulé de notre colloque « *Évolution du salariat, des qualifications et du travail* » avait pour objectif de mettre l'accent sur ces trois éléments que sont le salariat, la qualification et le travail. Trois éléments qui évoluent en même temps et qui ont jalonné et fondé l'activité revendicative et la réflexion des ingénieurs, cadres et techniciens avec leur organisation que la CGT s'est donné : l'Ugict-CGT.

Le colloque a mis en évidence la nécessité pour notre intervention syndicale de s'inscrire dans une logique à la fois de résistance et de propositions revendicatives. Tout retard sur l'innovation sociale, la réponse aux besoins du salariat d'aujourd'hui, stériliserait nos luttes et les assimilerait à préserver de « *rare privilèges* ».

### QUELLE INTERVENTION SYNDICALE ?

Parmi les campagnes et les outils construits par l'Ugict-CGT, la campagne sur « *Le droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail* » rencontre un écho important parmi les ICT. Elle fait le lien avec la campagne confédérale sur la réduction du temps de travail et les 32h. Face à un syndicalisme CGC qui progresse dans le 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> collèges, le « *Kit Ugict de représentativité à destina-*

*tion des syndicats* » peut permettre à la CGT de conforter sa 1<sup>ère</sup> place à la prochaine mesure de représentativité. L'ensemble des outils de communication participe aux mêmes objectifs. Dans le cadre de la campagne de déploiement de la CGT, la prochaine initiative confédérale ICT à La Défense, pilotée par l'Ugict-CGT, vise à casser l'antinomie des mots « *cadres* » et « *CGT* ». L'objectif : inscrire la CGT dans une perspective de déploiement porteuse d'avenir.

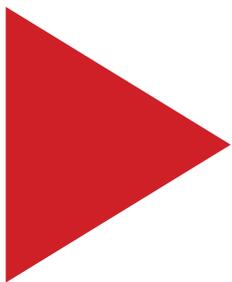
### L'ENJEU DU TRAVAIL QUALIFIÉ

Depuis plus d'un demi-siècle, la CGT, en créant l'Ugict, s'est donné les moyens de traiter les problématiques spécifiques des ICT, enjeu stratégique de toute transformation : entreprise, travail, garanties collectives, TIC, qui impactent significativement l'ensemble du salariat.

Aujourd'hui s'ajoute l'enjeu de l'avenir du travail qualifié en France où sa reconnaissance est une des clefs essentielles de sortie de crise, au cœur de nos batailles contre le dumping social généralisé et le low cost économique, le partage de la pénurie dans le salariat, pour une dynamique de progrès social, économique et environnemental pour toutes et tous. ♦

### Exposition de l'Ugict-CGT dans le patio

Parmi les expositions réalisées pour commémorer les 120 ans de la CGT, l'IHS de l'Ugict propose une exposition sur les 50 ans de l'Ugict-CGT.



# STRATÉGIE PATRONALE ET DROIT DU TRAVAIL

## La cible cadre

L'évolution du travail, de ses formes d'organisation, de sa rétribution, des modes d'intervention des salarié-e-s, sont fortement marqués par l'économie de marché et l'idéologie libérale. Face à ces évolutions qui s'accroissent, les lois et réglementations françaises ne suivent pas, car le patronat ne manque pas d'idées, ni d'oreilles, pour mettre en musique sa partition.

La France a été récemment épinglée par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) du Conseil de l'Europe, dans ses conclusions 2014 concernant le droit français au regard de la Charte sociale européenne révisée. Il a estimé que l'assimilation des périodes d'astreinte, pendant lesquelles aucun travail effectif n'est réalisé à du temps de repos, constituait une violation de l'article 2.1 de la Charte.

Pour les astreintes, comme pour d'autres sujets, le Code du travail

### Toucher les cadres pour atteindre l'ensemble du salariat

français brille par ses insuffisances en matière de protection des salarié-e-s. Bien souvent, c'est la jurisprudence française ou les textes européens qui viennent palier les manques de réglementation pour préserver la santé ou les droits des salarié-e-s français-e-s. La remise en cause de la hiérarchie des normes que risque de prolonger la loi sur le dialogue social, ne va pas aider à aller dans le bon sens.

### LES SENIORS SACRIFIÉS

Les méthodes patronales visent le plus souvent les salarié-e-s les plus qualifié-e-s et à responsabilités. Ils essuient généralement les plâtres en matière « *d'innovation patronales* », avant que les dispositifs ne soient

étendus aux autres catégories de salarié-e-s. Le forfait-jours, spécificité française issue de la loi Aubry II, qui était initialement dédié à une certaine catégorie de cadre disposant d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail, en est un exemple tangible. Vite dévoyé par le patronat, qui a vu en ce dispositif la possibilité d'intensifier le travail et d'éviter de payer les heures supplémentaires, le forfait-jours a été utilisé de manière inappropriée pour d'autres cadres « *non autonomes* » et pour des salarié-e-s non cadres.

L'extension à d'autres catégories de salarié-e-s est souhaitée par le patronat pour le portage salarial. L'auto-entrepreneuriat est une autre forme d'emploi plus utilisée qui transfère le

risque économique sur les salarié-e-s, tout en les privant de certains droits sociaux. Cette stratégie atteint les salarié-e-s qualifié-e-s, dont notamment les cadres seniors victimes

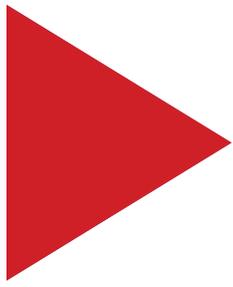
d'une rupture conventionnelle, qui peinent à se réinsérer sur le marché du travail. Autre exemple ayant ciblé les cadres pour leur mise en œuvre :

### Portage salarial, auto-entrepreneuriat : des risques pour les droits sociaux

les salaires, avec les mises en place des rémunérations variables, les augmentations individuelles et les modifications sur les primes dans la fonction publique...

Bref, intégrer l'activité spécifique à sa vie militante, c'est utile pour être en avance sur les sujets syndicaux et les batailles revendicatives à venir, pour tout le monde ! ♦





# GAGNER LA BATAILLE DE LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Les rapports ou études sur le temps de travail soulèvent souvent des polémiques, comme en témoigne le dernier rapport parlementaire de décembre 2014 sur le bilan des 35 heures<sup>1</sup> qui a vu ses rapporteurs afficher publiquement leur désaccord sur son contenu. L'enquête de la DARES de 2013<sup>2</sup> a permis d'avoir un point précis sur la durée réelle du temps de travail et de mettre en évidence son augmentation, notamment pour les cadres et professions intermédiaires. Le temps de travail, question revendicative par excellence, est aujourd'hui au cœur des préoccupations des ICT.

Les horaires des cadres continuent à augmenter, via notamment l'utilisation des outils numériques. Leur temps de travail déborde sur la vie privée, un travail dit « gris » (gestion de ses courriels, auto-formation et veille, travail d'articulation, échange d'information), non évalué, qui ne fait l'objet d'aucune étude officielle. Il est souvent réalisé dans les interstices, ou après la journée de travail, surchargée de réunions et d'interruptions (un cadre est en moyenne interrompu

**Les cadres ont effectué 44,1 heures hebdomadaire en 2013**



toute les 4 minutes à son poste de travail). Conséquence : le télétravail informel, pour gérer le débordement ou ne pas rester trop tard au bureau, se développe avec l'utilisation d'applications informatiques qui permettent le travail à distance, le soir, le week-end, parfois pendant les vacances (75 % des cadres se connectent sur leur temps libre pour des raisons professionnelles). Ainsi, les horaires de travail s'étendent sans qu'ils soient pris en compte.

Autre incidence, le brouillage de la frontière vie professionnelle/vie privée qui peut déstabiliser les équilibres de vie, notamment chez les couples

bi-actifs, devant négocier chacun leur carrière. La féminisation de la catégorie cadres renforce cet effet, notamment chez les jeunes. Jusqu'à présent, les politiques d'égalité professionnelle femmes/hommes mises en œuvre modifient peu la norme de la disponibilité extensive et excessive comme condition requise pour être considéré comme « cadres à potentiel » dans les grandes entreprises.

## LA RTT DEMEURE UN ACQUIS SOCIAL

Le rapport de la commission d'enquête sur l'impact sociétal, social, économique et financier de la réduction

du temps de travail du 9 décembre 2014, a mis en évidence que les lois Aubry ont été «...la politique en faveur de l'emploi la plus efficace et la moins couteuse qui ait été produite depuis les années 1970». Le nombre d'emplois créé est évalué à 350 000, auxquels il faut ajouter les emplois préservés. « Elles ont coûté, par an, 2 milliards d'euros aux entreprises et 2,5 milliards d'euros aux administrations publiques, soit un peu plus de 12 800 euros par emploi créé, à comparer avec l'indemnisation nette moyenne d'un chômeur qui s'élevait à 12 744 euros par an en 2011 ». Il faut aussi souligner qu'«... entre 1998 et 2002 le taux de croissance annuel en France a été supérieur

de près d'un demi-point en moyenne à celui de la zone euro».

Malgré les insuffisances et les défauts qui ont accompagné sa mise en œuvre (notamment la flexibilisation des horaires, l'intensification du travail et le régime du forfait-jours), la RTT demeure un acquis social pour l'ensemble des salarié-e-s, qui y restent très attaché-e-s.

Une enquête de la DARES de 2013 a mis en évidence que la durée réelle du temps de travail, pour les temps complets, était en 2011 de 39,5 heures hebdomadaire pour l'ensemble des salarié-e-s et de 44,1 heures hebdomadaire pour les cadres. En effet, deux causes principales expliquent ce décalage avec les 35h : les heures supplémentaires « structurelles » prévues dans les organisations du travail et le forfait annuel en jour. Ainsi, pour la catégorie « profession intermédiaire », la hausse de la durée effective du temps de travail annuel atteint + 4,3 %, et pour les cadres + 5,8 %. Ce sont les deux catégories socioprofessionnelles les plus touchées par la hausse de la durée du temps de travail.

Le nombre de salarié-e-s, principalement cadre, au forfait-jours est passé de 5 % en 2001 à 12 % en 2011.

Le baromètre 2014 « professions techniques et intermédiaires » de l'Ugict-CGT a révélé que 57 % des salarié-e-s de

cette catégorie effectuaient des heures supplémentaires ni récupérées, ni payées dans 49 % des cas.

## DÉTOURNEMENT DU DISPOSITIF FORFAIT-JOURS

Le dernier indicateur de la DARES de mars 2015<sup>3</sup> indique qu'en décembre 2014 on compte 13,3 % de salarié-e-s au forfait-jours. Les secteurs qui recourent le plus au forfait-jours sont ceux : des activités financières et d'assurance (31 %), des fabrications d'équipements électriques, électroniques, informatiques et de machines (26,2 %), de l'information et la communication (25,6 %), de la fabrication de matériels de transports (23,1 %), des activités spécialisées, scientifiques et techniques, services administratifs et de soutien (16,3 %), des activités immobilières (15,4 %).

Le système du forfait-jours est une particularité française issue de la loi Aubry II. Destiné initialement aux cadres bénéficiant d'une autonomie réelle dans l'organisation de leur temps de travail, le système a été largement détourné par les directions d'entreprises qui ont vu là la possibilité d'augmenter la productivité de manière malsaine, en intensifiant et

en allongeant la durée de travail journalière au détriment de la santé des salarié-e-s, sans paiement ni récupération des heures supplémentaires. Le management, par projet et objectifs, développé dans les entreprises, a favorisé son utilisation et... les cas d'épuisement professionnel.

La CGT et son Ugict ont obtenu la condamnation de la France à plusieurs reprises auprès du Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) pour non-respect de la charte européenne des droits sociaux sur le respect des temps de repos et la préservation de la santé des salarié-e-s.

La jurisprudence française, s'inspirant de ces décisions, a invalidé huit conventions collectives.

L'Ugict a réédité son guide revendicatif et juridique<sup>4</sup> en janvier 2015 pour aider à développer l'intervention syndicale sur ce sujet.

**57 % des techniciens effectuent des heures supplémentaires ni récupérées, ni payées dans 49 % des cas**

Dans les entreprises, des luttes sont menées et des succès obtenus : soit pour un meilleur encadrement des forfait-jours, soit pour préserver les jours RTT comme à Airbus Group, ou encore pour empêcher leur mise en place comme à EDF SA, où la direction a déjà essuyé un échec il y a plusieurs années.



## NÉCESSITÉ DE SE FORMER PLUS SOUVENT

Autre point d'appui pour gagner la bataille du temps de travail : la « *campagne pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail* »<sup>5</sup> que nous avons lancée en septembre 2014 et qui rencontre un très bon accueil là où elle est menée.

Enfin, la campagne confédérale pour la réduction du temps de travail annoncée va permettre de rassembler l'ensemble du collectif militant sur cet objectif syndical majeur.

Avec l'avènement du numérique, les métiers de demain vont imposer aux salarié-e-s de se réorienter et de se former plus souvent au cours de leur

carrière. Pour pouvoir suivre les évolutions du monde du travail et de la société, il est nécessaire de concevoir un nouveau rapport au travail afin de ménager, pour chacune et chacun, du temps pour se former dans un cadre de parcours professionnel plus sécurisé. C'est nécessaire, possible, et utile pour toute la société. ♦

<sup>1</sup> <http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp>

<sup>2</sup> <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2013-047-la-duree-du-travail-des,16598.html>

<sup>3</sup> <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2015-035-activite-et-conditions-d,18653.html>

<sup>4</sup> <http://www.ugict.cgt.fr/publications/cadres-et-droits/guide-forfaits-jours-2015>

<sup>5</sup> <http://ugict.cgt.fr/deconnexion/>

### Airbus : succès syndical significatif

Le 23 février 2015, la direction d'Airbus Group avait ouvert une négociation sur le temps de travail des ingénieurs et cadres, position I à IIIB, qui concernait 23 000 salarié-e-s en France, avec l'objectif affiché de supprimer 4 jours de repos pour les forfaits-jours et de remettre en cause les congés d'ancienneté. De manière dogmatique, au nom de l'amélioration de la compétitivité, la direction voulait allonger le temps de travail des cadres.

La CGT Airbus a communiqué en direction des salarié-e-s concerné-e-s sur la base d'une contre argumentation sur un projet :

- économiquement injustifié compte tenu des carnets de commandes pleins ;
- profondément injuste quant à la répartition des richesses créées par le travail des salarié-e-s car la rémunération des actionnaires et des dirigeants explose dans le même temps ;
- humainement dangereux, car l'intensification du travail est réelle et les cas d'épuisement professionnel sont en hausse ;
- socialement inacceptable, car le chômage ne pourra pas baisser en France si des groupes comme Airbus supprime des emplois (4 jours par ingénieur & cadre représente plus de 400 emplois) ;
- industriellement risqué, car le contexte de travail de plus en plus compliqué et anxiogène remettrait en cause l'équilibre existant ;
- contraire à la réduction du travail liée au progrès technique permettant d'augmenter la production tout en travaillant moins, comme à Volkswagen.

La CGT Airbus a revendiqué, en outre : le droit à la déconnexion, l'encadrement des amplitudes de travail et du travail nomade avec la prise en compte des temps de déplacement. Elle a interpellé la direction contestant le bien-fondé de cette négociation et reprenant les revendications.

Suite à cette démarche, les cadres ont exprimé leur attachement à leurs jours de liberté. Et lors de la 3<sup>ème</sup> séance de négociation, le rapport de forces créé a permis une opposition unitaire des organisations syndicales au projet de la direction... qui a abandonné son projet.



**17 JUIN 2015**  
**10H À 18H**

LES INGÉNIEURS, CADRES  
ET TECHNICIENS

# ORGA NISENT LEUR DÉFENSE !

**PARVIS  
DE LA DÉFENSE**  
MÉTRO LIGNE 1  
LA DÉFENSE -  
GRANDE ARCHE



REJOIGNEZ - NOUS SUR  
[ugict.cgt.fr/17juin](http://ugict.cgt.fr/17juin)

**ACCUEIL  
MILITANTS À 8H**

Contact :  
[orga@ugict.cgt.fr](mailto:orga@ugict.cgt.fr)

**TOUT SAVOIR  
SUR VOS DROITS**  
(ÉVALUATION,  
TEMPS DE TRAVAIL,  
RETRAITE...)

RENCONTRES  
INFORMATIONS  
CONCERTS  
CAFÉ DÉBAT

