TEMPS & CONDITIONS de TRAVAIL

09 octobre 2014

Si à TCS nous pouvons considérer notre situation globale enviable, ce n'est pas une raison pour ne pas aspirer à éviter les dérives et à réellement améliorer notre vie au travail ainsi que l'équilibre avec la vie personnelle.

TEMPS DE TRAVAIL

Le Temps de Travail des Ingénieurs et Cadres (IC) augmente et il n'y a pas que la CGT qui le dit.

En France, la dernière enquête de la DARES indique que leur horaire hebdomadaire est passé de **42,6h en 2003** à **44,1h en 2011** et leur horaire annuel est passé de **1765 h (2003) à 1867 h (2011).**

Cette augmentation du temps de travail s'explique notamment par l'extension du forfait jours à l'ensemble des salariés, introduite par les gouvernements Fillon. Ainsi, entre 2003 et 2011, le nombre de salariés en forfait jours est passé de 5 à 12,5%. **Pour les seuls salariés en forfait jours l'horaire annuel est de 1939 heures !** A noter que ces chiffres tiennent compte des jours RTT supplémentaires accordés aux cadres en forfait jours.

Et chez nous à TCS Gennevilliers qu'en est-il ?

Combien sommes-nous à travailler chez nous le soir, le week-end, pendant les congés CP ou RTT, voire même pendant un arrêt maladie ?
Combien de mails recevons-nous ou envoyons-nous le soir après 21h jusqu'à des heures très avancées dans la nuit ?
Pourquoi sommes-nous si nombreux à disposer d'un téléphone portable payé par l'entreprise si ce n'est pas pour être joignable … et tant pis s'il est un peu tard, que nous sommes en congés … le travail ne nous lâche plus !

Le forfait jours qui paraissait ne pas imposer de contraintes horaires aux IC (jugées contraignantes, inadaptées ou désuètes), vanté et préconisé par la direction car il offrait une liberté d'organisation de son temps, montre aujourd'hui une dérive : **il n'y a pas de contraintes mais pas non plus de limites !**

La direction a beau avoir rappelé les règles « de bon usage des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication » qui sont même inscrites dans des accords d'entreprise, les dérives perdurent.

Les sorties tardives au-delà de 19h30, les dépassements des 10h de travail par jour ou des 41,5h hebdomadaires que nous communique la direction officiellement tous les mois (cf. CR de DP) ne diminuent pas et sont loin d'être négligeables.

Cela concerne aussi les mensuels qui sont entraînés dans cet esprit de « liberté » organisée pour plus de productivité individuelle !

Par exemple, **les seuls dépassements des 10h quotidiennes concernent en moyenne 600 IC et 20 mensuels chaque mois, soit au moins 20% des IC et 7% des mensuels présents !**

La CGT propose une prise de conscience individuelle et collective, un moyen d'enrayer le phénomène : le droit à la déconnexion à consulter sur www.ugict.cgt.fr/

En faisant sauter la durée légale du temps de travail, on baisse les salaires, car il n'y a plus de notion d'heures supplémentaires qui légalement sont majorées. **On ne crée pas non plus d'emploi donc on favorise le chômage.**

QUIZZ COUT DU CAPITAL

TESTEZ VOS CONNAISSANCES

Suite du quizz en 12 questions pour évaluer vos connaissances. Les suivantes dans notre prochain tract.

3/12. Qui a dit «La baisse de la taxe professionnelle, ça a été 8 milliards d'euros. Il y a un moment où il faut s'arrêter et le *toujours plus* du MEDEF, ça n'est pas très responsable.» ?

a. Thierry Lepaon, Secrétaire national de la CGT
b. Michel Sapin, Ministre du Travail (PS)
c. Gilles Carrez, Député UMP

En France, l'Impôt sur les Sociétés (IS) est calculé selon le chiffre d'affaires de l'entreprise. Mais au jeu de l'optimisation fiscale, toutes les entreprises ne sont pas gagnantes. Dans un rapport rédigé en 2011, le député Gilles Carrez avait révélé que le taux d'imposition des sociétés du CAC 40 s'élevait à 8% pour l'année 2009, et même 3,3% en excluant les entreprises détenues en partie par l'État. Les PME, elles, s'acquittaient la même année d'un impôt proche du taux de 33% prévu par la loi. La cour des comptes a comptabilisé pas moins de 293 niches fiscales bénéficiant aux entreprises (notamment aux plus grosses), privant les caisses de l'Etat de 35 milliards d'euros.

La bonne réponse est la C.

4/12. Les exonérations des cotisations patronales permettent

a. de créer des emplois
b. de creuser le trou de la sécu
c. d'augmenter les salaires

Depuis les années 90, l'Etat prend de plus en plus en charge une partie des cotisations sur les salaires, notamment les plus bas, au nom de l'emploi. Par exemple, pour tous les salaires bruts jusqu'à 1,6 smic (c'est-à-dire de 1 445 à environ 2 300€) versés, l'entreprise bénéficie d'exonération de cotisation. Ainsi, pour un salaire brut de 2 000€ mensuels, la direction bénéficie d'une exonération de 125€. Cumulées, ces exonérations s'élèvent à plus de 30 milliards d'euros annuels. C'est non seulement un manque à gagner pour le financement de notre système de protection sociale, mais ces exonérations n'ont aucun impact positif sur l'emploi. Pire, ce dispositif est une trappe à bas salaire, les patrons préférant maintenir des salaires bas pour en profiter

La bonne réponse est la B.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur notre site, il n'y a plus de machines dangereuses, il n'y a personne qui travaille officiellement « posté » comme dans les usines de production et pourtant nos conditions de travail sont à surveiller et à améliorer.

Suite au suicide en octobre 2013 d'un collègue expert dans son métier, une enquête CHSCT conduite par un cabinet indépendant montre que selon l'organisation du travail et l'activité réalisée, des salariés se trouvent confrontés :

- A un isolement du fait de leur expertise ou de l'absence de collègues sur la même activité. Ils sont tiraillés par leur conscience entre le désir de bien faire leur travail et les contraintes d'argent ou de planning, au risque d'être pris pour des perfectionnistes vivant en dehors des contraintes économiques.
- A l'obligation de faire exécuter par leur équipe, ou même des collègues (organisation matricielle oblige), des missions avec des contraintes qui sont parfois contraires à leurs propres valeurs personnelles ; des managers à qui on demande de trouver des « mauvais » dans leur équipe, à qui on demande que sur chaque projet on dégage un bénéfice supérieur à celui initialement prévu, etc.

En parallèle, l'enquête sur la qualité de vie au travail et la prévention des risques psychosociaux au niveau de TCS est en cours. Sans en connaître les résultats, il y a fort à parier que les préconisations ou plans d'actions devraient pointer vers une autre organisation du travail.

Pour que ces situations s'améliorent, nous ne pouvons laisser l'initiative à la seule direction. En cette matière, comme dans toutes, nous sommes dans la classique **opposition des intérêts entre ceux qui dirigent et ceux qui travaillent**. Les luttes sociales de l'histoire le prouvent, une démarche revendicative des salariés a plus de chance d'aboutir !

La CGT propose que les salariés participent à la mise en place d'un autre management. Un management qui ne mette pas les salariés en opposition ni en compétition les uns contre les autres. Au contraire, un management qui facilite le partage, l'entraide et encourage le travail collaboratif