

Temps de Travail : c'est la brume

Baromètre « cadres » : divorce déclaré

QVT ou hypocrisie ?

20 avril 2018 : 7ème séance sur le Temps de travail

Gennevilliers, le 24 05 2018

La CGT première organisation syndicale dans la métallurgie quitte la réunion !

Le 20 avril se tenait la 7ème séance de négociation sur le temps de travail, dans le cadre de la renégociation de l'ensemble du dispositif conventionnel qui régit la vie d'1,4 million de salariés de la Métallurgie. D'emblée, l'UIMM annonce qu'elle souhaite que cette nouvelle séance soit conclusive.

Depuis l'ouverture de cette négociation en septembre dernier, le patronat de la métallurgie n'a eu qu'un seul objectif : faire travailler plus longtemps les salariés déjà dans l'emploi, faisant fi à la fois des conséquences sur leur santé et des millions de privés d'emploi.

De provocation en surenchère, l'UIMM a finalement osé proposer un contingent annuel de 510 heures supplémentaires (350H + 160H au « volontariat »), sachant qu'actuellement il est de 220h / an.

Cela s'ajoute à toute une batterie de dispositions permettant notamment aux patrons de faire travailler le dimanche, de réduire le repos quotidien et hebdomadaire simplement pour un surcroît d'activité ! Une boîte à outils pour en finir avec les 35 heures, les 39 heures et les 40 heures ! C'est 50 ans de retour en arrière !

Au cours de ces 7 séances de négociation, la CGT a porté de nombreuses propositions démontrant qu'il est indispensable de travailler moins pour travailler mieux et travailler tous.

Réduire le temps de travail à 32h, limiter le forfait à 200 jours, inclure le temps d'habillage dans le temps de travail effectif, contrôler la charge de travail... c'est une des voies pour aller vers le plein emploi, prendre en compte les évolutions technologiques et diminuer considérablement l'exposition aux nuisances.

La CGT a fait le constat qu'aucune de ses propositions n'a été retenue dans cette pseudo-négociation. Aussi, elle a décidé de quitter la réunion. C'est une véritable alerte qui exprime notre inquiétude en matière de conditions de travail et de vie des salariés mais aussi concernant l'avenir de nos industries.

Pour une véritable négociation sur la réduction du temps de travail et une Convention Collective Nationale de progrès social. Oui aux 32 heures hebdomadaires, oui au forfait annuel à 200 jours, non aux 510 heures supplémentaires !

Faut-il laisser faire ?

La convergence des luttes est bien réelle : transports, santé, énergie, éducation ... Il existe une autre convergence celle de la casse : code du travail, conventions collectives, service public. Et là le patronat est aux commandes : L'exécutif au service du patronat. Nous ne sommes plus dans une démocratie, Le débat parlementaire n'existe plus. Pour l'exécutif il faut aller vite pour éviter que les salariés se mobilisent.

Devons-nous laisser faire ? D'autant plus que la sphère Thales risque d'éclater : temps de travail, dispositions sociales. Pensez-vous un instant que le groupe Thales va s'écarter de son propre chef d'un iota des directives de l'UIMM et du MEDEF ?

Se syndiquer, ça sert à quoi ?

Ne plus être seul en cas de difficulté face à l'employeur ou aux équipes mais pouvoir en débattre et agir ensemble, être accompagné par la CGT.

Retrouver collectivement une liberté d'expression que l'on nous refuse souvent individuellement.

Se donner les moyens **d'agir ensemble sur notre quotidien**, sur notre travail, notre entreprise.

Construire ensemble des propositions au service du progrès social et environnemental.

Faire vivre la solidarité.

La CGT est présente partout en France, dans toutes les catégories professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, cadres...)

Se syndiquer à la CGT c'est promouvoir un collectif intellectuel au plus proche des salariés pour élaborer des repères revendicatifs.

La CGT dit OUI au progrès social et fait des propositions pour une Convention Collective Nationale digne du XXIe siècle. Rejoignez la CGT seul syndicat qui s'est battu réellement contre les lois REBSAMEN, EL KHOMRI, MACRON, le 26 mai soyons à nouveau nombreux dans la rue.

Baromètre UGICT-CGT/SECAFI : Le divorce des cadres et des directions s'accroît

Un mécontentement salarial qui monte ; un temps et une charge de travail qui progressent. Un management qui nie le rôle contributif des cadres. Les 3 priorités pointées par les cadres sont : équilibre vie professionnelle et privée, contenu et sens du travail, salaire.



Baromètre Ugict-CGT / SÉCAFI, réalisé par Viaivoice, mars 2018

OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES

*Secteur privé
*Fonction publique

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

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

L'implication



La charge de travail



Le temps de travail



La qualification



Les responsabilités

2018	53% / 70%	52% / 67%	59% / 69%	41% / 64%	43% / 59%
2015	51% / 55%	50% / 60%	58% / 44%	40% / 60%	40% / 62%

L'évaluation individuelle est discréditée.



Fondée sur de mauvais critères

64% / 77%

Manque de transparence

59% / 63%

Pour **51% / 58%** des cadres, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **éthique professionnelle**.



42% / 48%

1 cadre sur 2 considère que le **management** se détériore.



60% / 56% des cadres souhaitent disposer d'un **droit d'alerte** pour refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

68% / 83%

des cadres ne se sentent pas associés aux **choix stratégiques**.



ugict.cgt.fr

Baromètre Ugict-CGT / SÉCAFI, réalisé par Viaivoice, mars 2018

*Secteur privé
*Fonction publique

Intensification du travail, perspectives, et droit à la déconnexion

La charge de travail augmente

pour **61% / 64%** des cadres,



Le temps de travail augmente

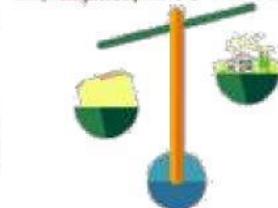
pour **51% / 55%** des cadres



3 cadres sur 4 font un usage professionnel des outils numériques en dehors des heures de travail.



Depuis le développement des **technologies**, la vie professionnelle déborde davantage sur la **vie privée** pour **58%** des cadres.



60% / 50% des cadres souhaitent un **droit à la déconnexion effectif**.



Le temps de travail déclaré est en moyenne de :

Entre 45 et 48 h : **25%**
Entre 40 et 44 h : **35%**
Entre 35 et 39 h : **19%**



53% / 76% des cadres déclarent travailler pendant les jours de repos.

Les 3 priorités des cadres sont

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

67% / 71%



Le contenu et le sens du travail

50% / 59%

Le salaire

57% / 49%

Et vous à Gennevilliers, comment vous vous situez ? N'est-il pas temps d'arrêter ce Wall Street Management destructeur et aller vers les 32h et 200 jours, d'exercer son droit à la déconnexion ? L'UGICT-CGT propose le « Management Alternatif », qu'en pensez-vous ?

Qualité de Vie au Travail à THALES

La négociation sur la QVT est terminée : la CGT a signé cet accord groupe qui présente des avancées, mais aussi beaucoup d'intentions.

À nous tous de le faire vivre afin que les intentions deviennent des réalités car la direction prend parfois des décisions qui contrecarrent les accords qu'elle négocie :

COPERNIC 2 : Le nouveau contrat de ménage du groupe Thales ou comment marcher sur la tête

Pour le ménage, la direction préconise la responsabilisation (ou le savoir-vivre) des personnels → ne pas salir, maintenir propre pour que les personnels de ménage aient moins et moins souvent à nettoyer → baisse du contrat d'entretien, suppressions de postes pour les personnels de ménage et transfert de ce métier sur les Thales ultra qualifiés ☹

Dans le même temps la direction nous vante ses efforts en matière de Qualité de Vie au Travail !

Allons plus loin dans la responsabilisation et l'optimisation, pourquoi la direction ne ferait pas appel aux volontaires pour tondre les pelouses, laver les carreaux, repeindre les locaux, déboucher les toilettes, faire la cuisine et la vaisselle ...

Soyons fous ... pourquoi Thales ne proposerait pas aux salariés de démissionner et de revenir travailler en tant que salariés indépendants puisque la mode est à l'ubérisation !

?

