

# Cadres INFOS

Bulletin périodique de l'UGICT-CGT – N° 677 – 31 janvier 2011

## ● **Éditorial**

### Le monde sera ce que tu en feras...

Le 13 janvier ce sont près de 240 camarades qui se sont réunis pour échanger sur cette profession très vaste et qui recoupe beaucoup de filières et de professions. Parmi les sujets abordés, il y eut celui de la reconnaissance des diplômés qui doivent trouver un prolongement dans le salaire tout comme cela devrait être le cas pour le déroulement de carrière. En effet, le salaire est « le paiement de la qualification dans un temps de travail donné et mesuré ». Dans les faits, les réalités salariales sont bien différentes et confirment qu'il nous faut proposer à nos collègues de reconstruire les grilles de salaire. La grille unique élaborée à partir des repères CGT (smic, seuils d'accueils, doublement du salaire sur la carrière) peut être une bonne piste de travail. Les questions du sens du travail, des contenus professionnels, des évaluations, la durée du travail sont également venues. Le 13 janvier est de bon augure pour redynamiser dans l'Ugict mais aussi dans toutes nos professions nos propositions revendicatives pour les professions techniques. Le congrès de l'Ugict-CGT devra être le tremplin de ce regain d'intérêt en proposant des pistes de travail. Le 13 janvier, les participants ont démontré qu'ils sont plus que jamais indispensables par le rôle charnière qu'ils occupent dans l'organisation du travail et dans sa réalisation. A ce titre, ils entendent bien trouver dans la CGT cet espace nécessaire pour s'organiser spécifiquement mais solidairement afin de gagner, peut être, ce statut des techniciens souvent évoqué, rarement matérialisé. je ne peux terminer cet édit sans évoquer la lutte du peuple tunisien. Si cette lutte est pour reconquérir des libertés, elle porte également un besoin énorme de plus de justice sociale. Encore une fois la jeunesse ne peut durablement être trahie et bafouée. Il est loin d'être utopique de penser que nos luttes d'aujourd'hui contribueront à un meilleur avenir pour les générations futures.

Fabrice Fort  
Membre du Bureau de l'Ugict-CGT

### Congrès de l'Ugict-CGT : un site dédié avec les documents accessibles à tous

Pour aider à la préparation de son congrès qui aura lieu du 29 mars au 1<sup>er</sup> avril au Palais des congrès « Opéra » de Vichy, l'Ugict-CGT met en place un site dédié :

[www.congres.ugict.cgt.fr](http://www.congres.ugict.cgt.fr)

Vous y trouverez :

- le projet de document d'orientation ;
- le bilan d'activité ;
- des vidéos sur les enjeux du congrès, les enseignements du mouvement social, les ICT et la syndicalisation, les jeunes diplômés, le management, l'organisation spécifique ;
- des documents complémentaires sur les thèmes abordés ;
- la possibilité d'adresser des contributions.

## ● **ÉDITO**

*Le monde sera ce que tu en feras...*

## ● **35 HEURES**

*RTT : reprendre l'offensive !*

## ● **SOIRÉES-DÉBATS DE L'UGICT-CGT**

*Les politiques de l'intime  
ou la vie privée en questions*

# RTT : reprendre l'offensive !

Après avoir maintes fois (de 2002 à 2008) légiféré sur la durée du travail, la droite ne renonce pas à mener une bataille idéologique contre les 35 heures, accusant la gauche d'avoir durablement plombé les finances publiques avec la RTT.

Ils n'ont toujours pas avalé la pilule. La réduction de la durée légale de travail à 35 heures a constitué pour un certain nombre d'acteurs politiques et patronaux un séisme. Depuis ils n'ont pas relâché leurs efforts pour la contourner, pour en fragiliser les bases et pour soumettre les salariés, et parmi eux, en première ligne les cadres, à un temps, un rythme et à une charge de travail très élevés. Depuis 2003 ont en effet été mis en place des dispositifs, nombreux, complexes, rendant relativement inextricable le droit du temps de travail.

La majorité et le Medef continuent de nourrir le rêve d'une dérégulation totale dont le temps de travail fait partie. A la question posée par Michel Godet (*Le Figaro* du 15 janvier dernier) « Comment sortir enfin des 35 heures ? », Hervé Novelli, secrétaire adjoint de l'UMP, a une réponse (*L'Humanité* du 7 janvier) : « On en finira vraiment avec les 35 heures le jour où la durée du travail ne figurera plus dans la loi » préconisant ainsi des conventions entreprise par entreprise. Un certain candidat potentiel pour 2012 a cru bon d'apporter de l'eau au moulin de la majorité et du patronat, défendant l'idée qu'il faudrait déverrouiller les 35 heures et faire de la remise en cause de la durée légale du travail un point dans la bataille présidentielle. Tout en se montrant prêt à donner satisfaction au Medef, Sarkozy soulignant qu'il n'y a pas de sujets tabous, le gouvernement mais aussi le patronat affichent une prudence certaine sur un dossier dans lequel ils savent avoir marqué des points et n'avoir pas forcément à gagner à déstabiliser un équilibre qu'ils ont réussi à pousser à leur avantage.

## Une RTT toujours plébiscitée

La RTT reste plébiscitée par les salariés et appréciée comme une avancée sociale importante et non négociable. C'est ce que confirment deux sondages récents :

⇒ le sondage Harris Interactive-*l'Humanité* publié le 7 janvier : une forte majorité de français (56 %) est opposée à la remise en cause des 35 heures. Parmi les salariés, cette opposition est encore plus forte : 71 % des salariés du public, 63 % des salariés du privé, 77 % parmi les salariés bénéficiant des 35 heures ;

⇒ un sondage BVA pour Avantage diffusé jeudi 13 janvier par Challenge, BFM et BFM TV : 54 % des français sont opposés à une suppression des 35 heures pour « améliorer la compétitivité de la France ». Cette proportion atteint 70 % chez les cadres supérieurs et professions libérales.

Cette opposition des cadres et des techniciens à la remise en cause est conforme au refus qu'avait exprimé, au cœur de l'été 2008, l'encadrement mobilisé notamment par l'Ugict à l'occasion de la remise en cause de la RTT dans la loi d'août 2008 : assouplissement du régime des conventions de forfaits avec augmentation du nombre de jours (de 218 à 235 voire 282), remise en cause des accords RTT, mise à mal des durées maximales de travail prévues par le code du Travail, banalisation et généralisation du gré à gré, desserrant les contraintes des employeurs... L'Ugict avait alors appelé à rendre inapplicable la loi.

Une opposition conforme à leur aspiration à se ménager un équilibre entre leur vie professionnelle

et leur vie privée, à leur volonté d'arrêter de se soumettre à un temps de travail nuisant à la fois à leur santé et à la qualité de leur travail. L'encadrement ne veut pas revenir à une période où il était socialement admis de dire « les cadres n'ont pas d'horaires ». La bataille menée par l'Ugict à l'occasion des lois Aubry avait porté dans le dossier des forfaits jours la revendication d'un décompte horaire. Une revendication toujours d'actualité.

## La France épinglée une nouvelle fois

Comme en 2002 et en 2005, le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) affirme que la réglementation française du temps de travail n'est pas conforme à la Charte européenne révisée des droits sociaux fondamentaux. Le Conseil de l'Europe condamne la législation française des forfaits en jours et des astreintes.

A la suite de la plainte de la CGT, le CEDS du Conseil de l'Europe a déclaré contraire à la Charte sociale européenne révisée la législation française en matière de temps de travail sur deux points essentiels : les forfaits en jours et les astreintes.

**Sur le régime des forfaits en jour**  
Le CEDS estime que « la durée hebdomadaire du travail est manifestement trop longue pour être qualifiée de raisonnable au sens de l'article 2-1 de la Charte révisée » ; par ailleurs il considère que « la procédure de négociation collective n'offre pas de garanties suffisantes pour que l'article 2-1 soit respecté ».

« Le Comité constate que la loi n'impose pas que les conventions collectives prévoient une durée maximale, journalière et hebdomadaire. Il note que,

même si les partenaires sociaux ont en pratique la possibilité de le faire, il n'est plus prévu que les dites conventions fixent des modalités de suivi et notamment la durée quotidienne et la charge de travail... ».

« De plus, le Comité relève que les conventions collectives peuvent être conclues au sein de l'entreprise. Or, il estime qu'une telle possibilité, en ce qui concerne la durée du travail, n'est pas conforme à l'article 2-1 que si des garanties spécifiques sont prévues. Il relève à cet égard que la mise en œuvre de la procédure d'opposition prévue présente un caractère trop aléatoire. Par conséquent, le Comité conclut que la situation n'est pas conforme à l'article 2-1 de la Charte révisée ».

« En conséquence, le Comité dit que la situation des salariés avec forfaits en jours sur l'année constitue une violation de l'article 2§1 de la Charte révisée en raison de la durée excessive du travail hebdomadaire autorisée, ainsi que de l'absence de garanties suffisantes ».

« Le Comité constate que, par leur nombre et la nature des fonctions qu'ils exercent, les cadres et autres salariés assimilés n'entrent manifestement pas dans les exceptions visées par l'article 4-2. Dès lors, ils doivent bénéficier du droit prévu par cet article ».

« Le Comité estime que les heures de travail effectuées par les salariés soumis au système de forfait en jours qui ne bénéficient, au titre de la flexibilité de la durée du travail, d'aucune majoration de rémunération, sont anormalement élevées... ».

« Par conséquent, le Comité dit que la situation est contraire à l'article 4§2 de la Charte révisée ».

**Sur le régime des astreintes**  
Il est décidé par le Comité euro-

péen des droits sociaux que :  
« *L'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constitue une violation du droit à une durée raisonnable du travail prévue par l'article 2-1 de la Charte révisée* » et « *est contraire à l'article 2-5 de la Charte révisée* » sur le repos hebdomadaire.

Au niveau de l'Union européenne, les décisions du CEDS vont peser dans le cadre de la révision de la directive européenne du 4 novembre 2003. La Commission européenne a en effet engagé la seconde phase de consultation le 21 décembre 2010 et la Confédération Européenne des Syndicats (CES) a déjà fait savoir que, malgré certaines avancées, la nouvelle proposition de la Commission n'était pas satisfaisante. La Commission va devoir tenir compte de cette décision, notamment en matière de durée du travail hebdomadaire, de paiement des heures supplémentaires et de droit au repos (hebdomadaire et

entre deux journées de travail). Comme le rappelle le CEDS, tous les États de l'UE ayant ratifié la Charte doivent, quelles que soient les dispositions de la directive européenne, prendre des mesures pour assurer « *un exercice concret et effectif des droits figurant dans les articles de la Charte* ».

Le Gouvernement français doit quant à lui modifier la législation interne sur le temps de travail pour la mettre en conformité avec ces décisions. Il devrait donc déposer un projet de loi en ce sens. Lors des précédentes condamnations (2004), le gouvernement français était resté inactif. Une telle attitude va devenir beaucoup plus difficile à garder.

Les entreprises se trouvent dans une situation d'insécurité juridique. En appliquant le code du Travail français, elles contreviennent à des dispositions supranationales européennes qui s'imposent. Par conséquent, des entreprises pourraient être condamnées. Les employeurs devraient donc ouvrir des négocia-

tions collectives avec les organisations syndicales représentatives pour mettre en conformité les règles du temps de travail qu'ils appliquent avec ces décisions européennes.

Des contentieux pourront être ouverts devant les tribunaux de grande instance, notamment pour obtenir la suppression de dispositions d'accords collectifs contraires à la Charte et devant les Conseils de prud'hommes, notamment pour que des salariés obtiennent des dommages-intérêts pour des durées de travail excessives et des absences de repos ou de paiement de majoration pour heures supplémentaires

### **Non au temps de travail sans limite**

L'Ugict invite les salariés cadres avec leurs organisations à revendiquer l'illégalité des forfaits jours dans lesquels il n'y a pas d'encadrement de la durée maximale de travail journalière ou hebdomadaire. Elle va leur faire savoir

qu'elle est disponible et à leur service pour aller plus loin.

Pour permettre aux cadres qui bénéficient d'un forfait jour encadré par des durées maximales de travail journalières ou hebdomadaires et qui ne peuvent cependant pas poser leurs jours de RTT, de faire valoir que ce travail se paie en heures supplémentaires, qu'il n'est pas gratuit.

Pour l'UGICT, cela pose par ailleurs la nécessité de mettre à plat les systèmes d'organisation du travail, de conditions de travail de manière générale et de revisiter le management dans les entreprises.

Pour gagner cela suppose de porter ensemble cette question du temps de travail dans nos organisations et de conjuguer efficacement bataille revendicative et bataille juridique.

Construire un nouveau processus de réduction du temps de travail avec une consolidation et une amélioration des droits et non pas une flexibilisation ! ■

## **Extraits de la consultation nationale interprofessionnelle**

### **« Votre travail, comment le vivez-vous, comment le voulez-vous ? »**

(réalisée par l'UGICT en 2008 auprès des ICT)

- Montée du stress très préoccupante : 85 % de l'encadrement déclarant éprouver du stress dans leur travail (en augmentation de 8 points par rapport à 2001).
- Intensification du travail : (86 %) charges trop élevées, course au temps, disponibilité quasi-permanente.
- Critique des pratiques managériales : (72 %) objectifs quasiment impossibles à atteindre, course à la performance, exacerbation de la concurrence.

Cette pression s'accompagnant aussi d'une dégradation qualitative du travail.

#### **I - Le temps de travail et la charge de travail**

Les « 35 heures » une réalité pour une minorité d'enquêtés puisque près de 90 % d'entre eux travaillent au-delà de 35 heures, 10 % travaillent même au-delà de 45 heures. Les temps partiels n'échappent pas aux dépassements d'horaires. Un enquêté sur deux juge sa charge de travail excessive (45 %). Plus de sept sur dix estiment qu'elle s'est intensifiée (72 %). 46 % de ces derniers déclarent que cela a des conséquences sur leur santé (sans compter ceux qui n'ont finalement pas répondu : 34 % de non réponses). L'enquête et le sondage Baromètre Cadres relèvent dans la même période des valeurs très élevées concernant l'intensification du travail. Au-delà du temps de travail qui reste supérieur aux 35 heures, se pose plus encore l'intensification du travail.

#### **II - Vie professionnelle et vie privée**

Une majorité (56 %) estime que la frontière entre vie professionnelle et vie privée n'est pas facile à maintenir. Parmi les causes citées, le stress ou la préoccupation permanente du travail revient dans 76 % des choix. Autres obstacles au maintien de cette frontière entre vie

professionnelle et vie privée :

- l'amplitude de la journée de travail et du rythme de travail non maîtrisé (54 %, c'est plus d'une réponse sur 2) ;
- le travail emporté chez soi ou la difficulté à prendre ses jours de congés sont également pointés (respectivement un tiers et un quart des réponses).

Situation de travail dégradée, exposition de l'encadrement à des conditions de travail qui le soumettent à un rythme intense, chronophage, dangereux pour sa santé.

#### **III - Le « travailler plus pour gagner plus » ne fait pas recette !**

Attachement à la RTT : 69 % des cadres souhaitant conserver leur RTT (+ 8 points par rapport à 2007).

Les cadres réaffirment alors que l'attachement à la RTT constitue une source d'équilibre et d'épanouissement autant qu'une recherche de sécurité.

Redonner la maîtrise du temps de travail à l'encadrement, c'est ce que nous proposons en ne cédant rien sur les jours RTT mais aussi en exigeant un décompte horaire dans tous les cas, en organisant un véritable suivi des charges de travail afin que la vie privée, le hors travail ne se réduisent pas à un simple temps de récupération parce que l'encadrement souhaite réussir aussi bien sa vie dans et hors travail.

La création d'emplois pour une charge de travail moins lourde, des moyens donnés aux encadrants pour l'exercice de leurs responsabilités.

Une autre organisation du travail qui favorise le travail en équipe et le respect des horaires de travail, la nécessité de s'extraire de la dictature du court terme.

# Les politiques de l'intime ou la vie privée en questions

Pour cette ultime livraison de l'année 2010 des soirées-débats de l'Ugict, Isabelle Berberri-Hoffmann est venue nous présenter l'ouvrage collectif dont elle a assuré la direction « Politiques de l'intime : des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui ». Un échange éclairant sur l'intime et le public.

**D**epuis le code Soleil (du nom de son rédacteur Joseph Soleil en 1921) qui régissait la vie professionnelle et intime des instituteurs, on savait que le monde du travail cédait à la tentation de vouloir régir la vie privée. Aujourd'hui, c'est l'ensemble des ses composantes et la marchandisation qui envahissent la vie privée.

Cet ouvrage dégage les trois stratégies politiques de l'intime qui se dessinent aujourd'hui : la privatisation de l'espace public, la négation des frontières entre sphère privée-sphère publique et l'imbrication des registres d'activité qui viennent s'ajouter à la colonisation de la sphère privée.

Un des atouts de ce recueil, construit à partir de multiples collaborations de professeurs d'université, de sociologues, de chercheurs du CNRS, du Cnam, est de mettre en perspective cette évolution en partant d'utopies sociales qui ont proposé l'invention de nouvelles frontières public-privé, en énonçant les politiques actuelles de l'entreprise jouant sur l'intime et le travail, avec pour étage ultime l'instrumentalisation des émotions. Les grandes utopies entrepreneuriales ont souvent été idéalisées. En se penchant avec attention sur l'expérience du Familistère de Guise, de Charles Fourier, on s'aperçoit que cette entreprise radieuse avait aboli la frontière entre le travail et la vie privée. Si le projet ne peut que séduire, notamment par la prise en compte des conditions et de la pénibilité du travail, la gestion de l'éducation des enfants, de leur comportement, ainsi que celui de leur

famille, s'est traduit peu à peu par un doute et un mal être minant progressivement l'harmonie de la fabrique des célèbres Gaudin. Cette évolution prouve que l'organisation la plus éthiquement acceptable ne résiste pas à la mise en régence du comportement de ses salariés. L'expérience de la société italienne Olivetti, longtemps leader dans la fabrication des machines à calculer mécaniques puis électriques, ouvre en revanche d'autres perspectives. En partant du principe que l'usine est un bien commun pas un intérêt privé, qu'elle est une société d'hommes et non de capitaux, ses dirigeants successifs auront pour objectif de développer « les valeurs fondamentales de la personne humaine et cet ensemble de conquêtes spirituelles, culturelles et sociales que nous appelons développement civil » comme l'écrivait Adriano Olivetti en 1952. Notons que le déclin d'Olivetti s'amorcera, au début des années 2000, à partir du moment où l'entreprise se séparera de sa recherche développement, en privilégiant le profit à court terme. Un exemple qui nous donne à réfléchir, en plus du propos de l'ouvrage, sur les causes de la désindustrialisation de la France. « Les entreprises deviennent des technologies destinées à faire des profits qui perdent toute capacité d'innovation et de mobilisation des salariés » disait avec justesse l'économiste américain John Galbraith (1908-2006).

Une autre utopie dirigeante et politique d'innovation sociale d'une grande entreprise pharmaceutique française contemporaine est riche en enseignements. La société mettra en place une poli-

tique de réduction et d'individualisation du temps de travail qui fait intervenir des critères personnels, notamment la réalisation de projets individuels tout en conservant une gestion collective. Le credo de son dirigeant : « Au-delà du seuil des gains de productivité nécessaire à la survie de l'entreprise, fixée conjointement avec les partenaires sociaux, la moitié des bénéfices est attribuée sous forme d'augmentation collective ».

Ces expériences prouvent que le projet et le sens de l'entreprise ne peut être dissocié d'initiatives envers les salariés et leur vie hors du travail.

« Le privé est politique » affirmaient certains groupes féministes à l'aube des années 1970. Si les extensions du domaine des droits des femmes doit beaucoup à cette radicalisation du mouvement, la remise en forme de la relation travail famille, ne fut pas, semble-t-il, porteur de l'émancipation attendue dans ce domaine. Selon un des auteurs « tout ce que souhaitent les femmes aujourd'hui concerne les hommes et vise à mettre en cohérence les institutions et les pratiques sociales débouchant sur une redéfinition des statuts de travailleur productif » et « travailleur reproductif ». Un concept à discuter.

Autre intrusion dans la sphère privée, la marchandisation déplace des pans entiers des activités familiales dans le domaine public. Garde d'enfants, prise en charge des personnes âgées, voire dans certains pays location du corps pour la procréation, vident la cellule familiale de son essence qui n'est cependant pas un sanctuaire car : « il y a de l'économie dans

la famille, de l'intérêt dans les relations intimes et de l'intimité au travail ». La séparation est une fiction des registres et l'imbrication des registres est concrète.

Comme le disait Michel Foucault, la disciplinarisation, c'est-à-dire quand le politique se mêle de l'intime, atteint un degré supérieur avec le travail émotionnel. Les émotions du salarié deviennent partie intégrante du mode de management jusqu'à créer des dissonances, des contre façon de l'intimité. Il faudrait ajouter des conflits éthiques entre salariés et injonctions professionnelles. Une confrontation de plus en plus fréquente.

Isabelle Berberri-Hoffmann, coordinatrice de l'ouvrage, voit d'ailleurs l'émergence d'une troisième sphère « économique et sociale » envahissant le politique et l'intime. Pour la chargée de recherche au CNRS, la problématique se pose en ces termes : assiste-t-on à une marchandisation de l'intime ou à une privatisation de la sphère publique ? On pourrait admettre qu'il s'agisse de deux mouvements solidaires, c'est-à-dire une inversion des frontières et à leur négation subversive (le privé est politique), la répartition entre le public et le privé n'est-elle pas parallèle à la répartition homme-femmes ? Les tensions vie publique, vie privée ne risquent pas de s'affaiblir ? ■

*Politique de l'intime : des utopies sociales d'hier aux mondes du travail d'aujourd'hui. Sous la direction d'Isabelle Berberri-Hoffmann. Editions de la Découverte. Paris. 280 pages. 25 euros.*