

CADRES

INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 710 DU 2 OCTOBRE 2014

Temps de travail

Droit à la déconnexion/ forfaits en jours

SOMMAIRE

Page 2 L'UGICT-CGT communique

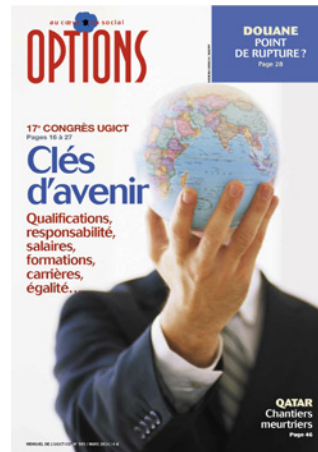
Page 3 Édito | Agenda

Page 4 Les enjeux des élections
professionnelles dans la Fonction
publique

Page 5 La parole des travailleurs
sociaux

Page 6 Forfaits en jours, droit à
la déconnexion : des campagnes
indissociables





Archives et abonnement : www.ugict.cgt.fr/options

Le site de campagne - Pour le droit à la déconnexion

Le site de campagne pour le droit à la déconnexion est avant tout pensé comme une boîte à outils qui va s'enrichir dans le temps et en fonction de vos retours. Vous pouvez choisir l'outil qui vous semble le plus adapté à votre entreprise ou administration.

www.ugict.cgt.fr/déconnexion



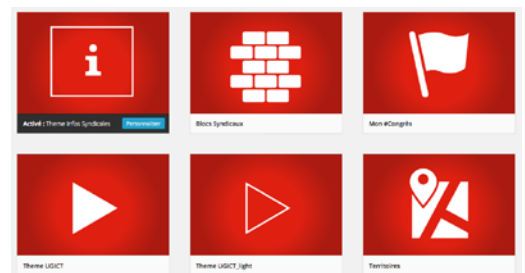
La plateforme reference-syndicale.fr évolue !

6 nouveaux thèmes verront le jour à partir du mois d'octobre :

- un thème minimaliste, de type blog ou tumblr
- un thème « Blocs » permettant de contrôler toute la page d'accueil
- un thème « Territoires » à destination des organisations territoriales
- une version 2 du thème Ugict de base
- une version 2 du thème Ugict Light
- une version 2 du thème Infos Syndicales

Le tableau de bord sera plus ergonomique, le menu d'aide plus accessible, la sécurité sera renforcée, la mise en place de nouveaux thèmes sera plus simple et les performances seront optimisées.

aide.reference-syndicale.fr



[f.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

[@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)

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

DROIT À LA DÉCONNEXION ET LA MAÎTRISE DU TEMPS DE TRAVAIL

Contrairement aux polémiques alimentées par le MEDEF, le temps de travail des salariés reste supérieur à 35 heures. Il s'élève à 39,5 heures en moyenne et à 44,1 heures pour les cadres. Ces chiffres officiels sont encore bien loin de la réalité : 75 % des cadres et 39 % des salariés déclarent utiliser les technologies de l'information et de la communication pour leur usage professionnel sur leur temps personnel et jusque dans les transports.

L'usage intensif des TIC pour des raisons professionnelles en dehors des horaires et lieux de travail constitue donc un forfait jour qui ne dit pas son nom. Une généralisation qui conduit à une disponibilité permanente et sans limite et remet en cause le droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être délimité dans le temps. Ce travail n'est en général ni comptabilisé, ni payé. **Nous assistons donc à un mouvement d'explosion du travail dissimulé chez les ICT.**

L'objectif de la campagne de l'UGICT est donc double :

- Protéger la vie privée et les temps de repos des salariés et garantir l'application de la loi sur les temps de repos et de travail de nuit et le dimanche : instituer un droit à la déconnexion
- Obtenir une réduction effective du temps de travail des ICT et un encadrement des forfaits jours.

Nous souhaitons restituer aux ICT les moyens d'être autonomes et de maîtriser leur temps de travail, et mettre le patronat en face de ses responsabilités : c'est à l'employeur de garantir le respect de la législation sur le temps de travail et de repos, pas au salarié.

Nous exigeons des droits et des outils pour faire respecter la loi, pas un discours culpabilisateur.

Sophie Binet, secrétaire générale adjointe de l'UGICT-CGT

AGENDA



**Séminaire
droit à la
déconnexion**

Mercredi 15 octobre de 13h30 à 17h
Doter les organisations, les élus et mandatés CGT d'outils revendicatifs et juridiques.

Montreuil - Salle du CCN

Inscription obligatoire : <http://goo.gl/QhWGUJ>



Manifestation

Judi 16 octobre à 13h
Journée nationale d'action interprofessionnelle pour la reconquête de la Sécurité sociale.

Départ place de la Nation

<http://goo.gl/0tFwik>

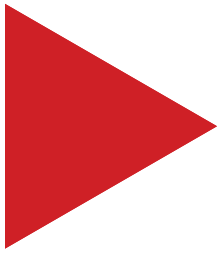


**Journée
d'étude**

Mardi 21 octobre de 8h45 à 17h
Le Collectif confédéral RESE organise une journée d'étude sur la recherche, enjeu pour la transition énergétique.

Montreuil - Salle du CCN

Inscription obligatoire : <http://goo.gl/leVU7Y>



Les enjeux des élections professionnelles dans la Fonction publique

Les élections professionnelles dans la Fonction publique vont toucher 5,5 millions de salariés dont 53 % d'ICT.

Leur vote est donc capital pour le maintien à la première place de la CGT dans la Fonction publique.

Dans les Fonctions publiques d'État, Territoriale et Hospitalière, les prochaines élections sont prévues le 4 décembre 2014.



La politique d'austérité n'en finit pas d'appauvrir la Fonction publique. Après la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), la Modernisation de l'Action Publique (MAP), est une autre version du *Public management* c'est-à-dire de l'application des méthodes de management du secteur privé aux services publics. Tous ces avatars de la gouvernance libérale reposent sur l'unique principe de la rentabilité avec notamment pour conséquence la régression du rôle participatif des cadres et des autres catégories.

Les ICTAM servent désormais de courroie de transmission et le principe de loyauté leur interdit toute expression de désaccord en public, à l'extérieur et au sein de l'administration. Pourtant, ils aspirent à exercer leur qualification et leur rôle contributif. Ils revendiquent la reconnaissance et le respect de leur professionnalisme, de leur technicité et de leur expertise.

La mise en place de cette politique entraîne aussi (pour les catégories B) le gel des carrières.

Le vote pour un collège unique ne nous dispense pas de promouvoir une activité revendicative spécifique

LES CADRES UNE CATÉGORIE STRATÉGIQUE POUR LA CGT DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Le vote pour un collège unique ne nous dispense pas de promouvoir une activité revendicative spécifique pour les catégories A et B, car on vote par « collège » (par corps) pour les CAP et on vote aussi sur le collège mixte (Comité technique), déterminant pour la représentativité.

Il faut interpellier nos catégories sur leur vécu au travail. Un sondage réalisé pour notre dernier congrès montre clairement un malaise –supérieur au privé– pour les catégories A et B. Ainsi, pour 63% des cadres, les choix et pratiques de leur administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle.

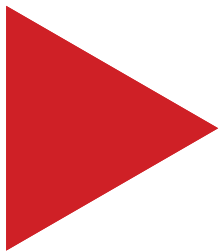
Un document de 4 pages a été réalisé avec le collectif Fonction publique. Il est sur notre site et sera disponible pour les quatre meetings principaux de la CGT : Lyon le 30 septembre ; Bordeaux le 19 octobre ; Nancy le 6 novembre et Paris le 18 novembre.

Ce document revient très précisément sur la situation de nos catégories et l'enjeu stratégique qu'elles représentent, leur rôle et leur place, mais aussi les propositions concrètes de l'Ugict et l'ensemble de la CGT.

- Redonner du sens au management et à l'évaluation
- Exercer son travail dans de bonnes conditions
- Définir une grille indiciaire conforme aux qualifications
- Accéder à un déroulement de carrière objectif
- Assurer une carrière linéaire Faire de la mobilité choisie : un droit
- Imposer la reconnaissance des femmes dans la Fonction publique

L'UGICT veut promouvoir, dans la Fonction publique, une réflexion sur la construction, le sens et les moyens d'un management alternatif à travers la place, le rôle de l'encadrement, de l'expertise, une conception de la hiérarchie, au service de l'intérêt général, associant l'ensemble des parties prenantes aux délibérations. ♦

ugict.cgt.fr/tag/fonction-publique



La parole des travailleurs sociaux

Le collectif UGICT des « Professionnels du travail social » a réalisé, du 22 août 2013 au 31 janvier 2014, une consultation nationale interprofessionnelle à destination des travailleurs sociaux. Plus de sept cents salariés y ont participé. Cet état des lieux constitue une première étape pour construire une autre conception du travail social, construire des propositions et revendiquer une reconnaissance légitime des qualifications.

Il ressort de cette enquête que les travailleurs sociaux trouvent leur travail intéressant (67 %), voire passionnant, mais dénoncent : une perte du sens (66 %), du stress, de la souffrance, et pénibilité. Ils déplorent aussi le manque de moyens humains, matériels et financiers et le travail dans l'urgence. Bref, 89 % ont le sentiment de ne pas pouvoir réaliser un travail de qualité qui en outre déborde sur la vie privée (66%). Plus de 85 % témoignent d'une intensification du travail. C'est un « *Un travail précaire où l'on s'occupe des précaires* ».

Mobilisés depuis plusieurs années, les travailleurs sociaux sont porteurs de revendications et de propositions. Ils ont rédigé un Manifeste du Travail Social intitulé « *Le Travail Social : avec des professionnels promoteurs de droits et de lien social* » dans lequel ils insistent sur la nécessité de restaurer les droits fondamentaux.

Ils dénoncent le désengagement de l'État, l'apparition d'une inégalité de traitement sur tous les territoires. Ils dénoncent également un nouveau management public dont l'une des techniques est de casser les collectifs de travail. Ils réaffirment leur volonté d'exercer un travail social de qualité au service des usagers.



Cet état des lieux confirme la nécessité de renforcer la mobilisation des professionnels du travail social pour :

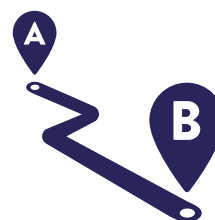
- Une réelle reconnaissance de leur expertise et de leur responsabilité professionnelles
- Une véritable revalorisation statutaire et salariale de l'ensemble de la filière et des diplômés du niveau 5 à 1.
- La reconnaissance des diplômes d'État validés par au moins 3 années de formation au niveau II du RNMCP (Registre National des Métiers et des Certifications Professionnelles)
- Le reclassement des assistants sociaux, éducateurs spécialisés, éducateurs de jeunes enfants, conseillers en économie sociale et familiale en catégorie A pour la Fonction publique et la traduction dans les conventions collectives pour le secteur privé
- Un véritable déroulement de carrière et des parcours professionnels diversifiés
- La reconnaissance de la pénibilité avec un droit à un départ anticipé à la retraite. ♦

53 % pensent que la déontologie est souvent respectée



Pour **66 %**, leur travail déborde sur leur vie privée

Le système d'évaluation est vécu négativement pour **61 %**



65 % ont un avis négatif concernant leur parcours professionnel

Forfaits en jours, droit à la déconnexion : des campagnes indissociables



La campagne de l'UGICT sur le droit à la connexion/déconnexion est indissociable de celle de l'encadrement des forfaits jours engagée depuis 2011. Où en est-on aujourd'hui alors « qu'une convention de forfait en jours n'est valide que si elle est encadrée par un accord collectif apportant une protection effective du droit à la santé et au repos et si celui-ci est scrupuleusement appliqué par l'employeur » a affirmé à plusieurs reprises la cour de Cassation ?

Tous les travailleurs ont droit à une réglementation du temps de travail leur garantissant une protection effective. Faut-il des modalités particulières, pour tout ou partie de l'encadrement ?

L'UGICT-CGT y est favorable si elles découlent d'une réelle spécificité et répondent à des aspirations légitimes et de plus en plus fortes dans nos catégories : la maîtrise du temps et de la charge de travail, la préservation de la qualité de vie personnelle, une plus grande liberté dans l'organisation de leur travail et de leurs loisirs.

C'est à partir de cette approche que l'UGICT-CGT s'est positionnée sur le forfait en jours, dès son origine et au fil des lois qui l'ont modifié.

UN TEXTE DE LOI SANS RÉFÉRENCE HORAIRE

Créé par la loi « Aubry II » du 19 janvier 2000, le forfait en jours destiné aux « cadres qui n'étaient pas occupés selon l'horaire collectif applicable à l'équipe à laquelle ils sont intégrés ou pour lesquels la durée de leur travail ne pouvait être prédéterminée », devait être une modalité de réduction du temps de travail. Cette mesure s'appuyait sur la conviction de nombreux cadres que la prise de jours de congé supplémentaires était la seule façon d'échapper à une durée et à un rythme de travail de plus en plus envahissants.

L'UGICT-CGT n'a pas rejeté le principe de ces forfaits, mais dénoncé la

confusion entretenue entre la prédétermination du temps que va prendre l'accomplissement d'une tâche donnée, effectivement difficile dans certaines situations professionnelles, et le décompte a posteriori de la durée effective de travail qu'il est en pratique toujours possible de mesurer. Malgré les importantes manifestations organisées par l'UGICT-CGT, le législateur a produit un texte qui supprimait toute référence horaire et ne prévoyait aucune modalité contraignante de contrôle du dispositif et de protection de la santé des salariés concernés.

Des lois Fillon de 2003 à celle du 20 août 2008, l'encadrement des forfaits en jours a été considérablement affaibli, tandis que son champ

d'application était étendu à de nouvelles catégories, cadres ou non-cadres. Pour des salariés soumis à des objectifs de plus en plus exigeants, à des modes de management et d'évaluation redoutables, le forfait en jours est rapidement devenu un vecteur d'intensification du travail et de transfert de responsabilité sur le salarié. Il concerne aujourd'hui 12,2 % des salariés, toutes catégories confondues et une très forte proportion de cadres.

Ce qui devait être une modalité dérogatoire justifiée par des conditions professionnelles spécifiques, est devenu une forme banalisée d'organisation du travail particulièrement souple pour le patronat et nuisible pour l'encadrement.

SEPT CONVENTIONS COLLECTIVES RETOQUÉES

Sur recours de la CGT et de l'UGICT auprès du CEDS (Comité européen des droits sociaux, organisme du Conseil de l'Europe chargé d'examiner les violations de la Charte sociale européenne), le dispositif initial et ses variantes ont été censurés à trois reprises. Pour le CEDS, la législation française n'apporte pas les garanties indispensables : la seule mention des

durées minimales de repos ne suffit pas à « *fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire* ». Et l'absence de toute référence au nombre d'heures travaillées dans le cadre d'un forfait n'assure pas le « *droit à une rémunération équitable* ». La jurisprudence française s'est inspirée des avis du CEDS, palliant ainsi la carence persistante du législateur.

Par son arrêt du 29 juin 2011, confirmé et précisé depuis à maintes reprises, la Cour de cassation prend une position sans ambiguïté : une convention de forfait en jours n'est valide que si elle est encadrée par un accord collectif apportant une protection effective du droit à la santé et au repos et si celui-ci est scrupuleusement appliqué par l'employeur. S'il n'en est pas ainsi, la convention individuelle de forfait est nulle, le salarié a droit au paiement des heures supplémentaires selon le régime de droit commun, ainsi qu'à des dommages et intérêts pour dépassement des durées maximales de travail.

L'employeur peut en outre être condamné pour travail dissimulé. La Cour exige des mesures concrètes et une intervention active de l'employeur pour éviter les dérives du temps ou de la charge de travail.

Elle a ainsi « retoqué » sept conventions collectives de branche (dont les industries chimiques, Syntec, le commerce de gros et le BTP). Ce qui signifie que dans ces branches, et sauf si un accord d'entreprise réellement protecteur a été conclu (situation rarissime !), tous les forfaits en jours sont illicites.

Pour une fois, le patronat est en situation d'insécurité juridique et nos syndicats sont en position forte pour exiger la renégociation immédiate des d'accords, de branches ou d'entreprises, au contenu insuffisant ; ainsi que la mise en œuvre effective de ceux susceptibles d'apporter les garanties nécessaires. Dès octobre 2011, l'UGICT-CGT a proposé des axes de négociation et mis un important matériel à disposition de nos organisations (site dédié, guide juridique et revendicatif de la négociation, comparateur en ligne permettant aux cadres de mesurer les conséquences de leur convention de forfait en jours).

Le retour à des références horaires est le seul moyen d'éviter les dérives, de lutter contre le travail gratuit et de détecter les charges de travail excessives. Le respect « *des durées maximales de travail* » est d'ailleurs explicitement mentionné par la Cour de cassation.

> suite page 8

Pour en savoir +

Article du *Droit Ouvrier* :

Pour un bilan détaillé de la jurisprudence de la Cour de cassation et des premières tentatives patronales pour la contourner, on peut se reporter à l'article « Forfaits en jours : un encadrement presque parfait ? », publié dans le numéro de septembre 2014 de la revue juridique de la CGT, le *Droit Ouvrier*.

<http://bit.ly/1sUQAkP>

Pour en savoir +

Guide revendicatif et juridique *(Re)négocier les forfaits jours* :

- Enjeux des forfaits jours et démarche de l'UGICT.
- Méthodes de négociation et contenu des accords.
- Points d'appui juridiques.
- Au-delà du droit : les revendications de l'UGICT.
- Tableau récapitulatif.

<http://bit.ly/ZCjuyQ>



Nous proposons de le traduire ainsi :

MAÎTRISER L'USAGE DES TIC

- Contrôle de la durée horaire du travail, sur la base d'un système déclaratif individuel ET du suivi des charges de travail. Ce dernier, qui concerne l'organisation collective du travail, doit faire l'objet d'une concertation avec les intéressés et d'un bilan régulier par les IRP. Mais in fine, il engage la responsabilité de l'employeur, dans le cadre de son obligation de sécurité de résultat.
- Tout dépassement, même occasionnel, d'une durée de travail quotidienne de 10 heures ou d'une durée hebdomadaire de 48 heures, doit déclencher une alerte suivie de mesures appropriées pour en éviter le retour.
- Toute convention de forfait en jours doit comporter l'indication d'une durée moyenne hebdomadaire de travail. Son dépassement sur une période de 12 semaines est considéré comme heures supplémentaires, ouvrant droit à compensation selon les règles du droit commun.

La négociation doit aussi réexaminer la définition des catégories de salariés éligibles aux forfaits en jours, modalité qui doit redevenir dérogatoire, c'est à dire répondre à des nécessités objectives ou à des aspirations légitimes des travailleurs concernés. En particulier, la notion d'autonomie ne doit pas être galvaudée, mais qualifier des situations où la charge de travail, son organisation et le niveau de responsabilité confèrent une réelle liberté dans la gestion de l'emploi du temps.

Depuis trois ans, les décisions judiciaires se sont accumulées, l'inspection du travail a accru sa vigilance vis-à-vis des formes de travail et de management générant stress excessif et risques psychosociaux, la qualité de vie au travail a été imposée comme objet de négociation. Nous avons donc à la

fois le besoin et les moyens d'une plus grande détermination pour changer la donne et modifier en profondeur le système des forfaits en jours.

La campagne engagée par l'UGICT-CGT, contre les usages illimités des « technologies de l'information et de la communication » (harcèlement numérique et travail gratuit effectué en dehors du lieu de travail) en est l'occasion : le forfait en jours n'est pas un dispositif à part, mais une des modalités détournées par le patronat pour obtenir la « disponibilité totale » de nos catégories. Nos propositions pour en encadrer l'usage s'inscrivent dans un axe revendicatif essentiel de l'UGICT-CGT : la maîtrise par les cadres eux-mêmes du temps et de la charge de travail. ♦

La seule mention des durées minimales de repos ne suffit pas à « fixer une durée raisonnable au travail journalier et hebdomadaire »

Pour en savoir +

Testez le Simulat'heures Sup au Forfait Jour
<http://bit.ly/1tWzMy6>

Simulat'heures Sup au Forfait Jour

 2  12  19

Ce simulateur est tiré de notre site dédié aux forfaits jours (temporairement en travaux). Vous y trouverez également un guide de (re)négociation des forfaits jours pour votre entreprise.

 Salaires annuels bruts <input type="text"/>	 Jours travaillés au forfait <input type="text"/>	 Heures travaillées par jour <input type="text"/>
---	--	--

CALCULER

Entrez des chiffres sans virgules, ni espaces, ni symboles.

Avec un salaire de **50000** € bruts par an, **218** jours de travail par an et **11** heures de travail par jour,

Pour en savoir +



Pour le droit à la
déconnexion



ugict.cgt.fr/deconnexion

**Répondre à la
consultation**

...pour évaluer votre temps et charge de travail.

Signer la pétition

...sur la plateforme change.org. Elle servira à interpeller le gouvernement et le patronat.

Alerter un ami

...faites le buzz, relayez la campagne sur les réseaux sociaux et par mail.



Simulat'heures Sup'

...pour calculer le nombre d'heures travaillées « au noir ».

Nos propositions

...5 propositions détaillées de l'UGICT-CGT sur le droit à la déconnexion.

Blog de campagne

...actu, articles de presse, billets de la semaine et autres publications sont régulièrement mis en ligne sur le blog de campagne.

Outils de campagne

...pétition à signer, consultation à remplir, affiches à imprimer, campagne virale de courriels à envoyer entre 21h et 6h... appropriiez-vous les outils de campagne et partagez-les !

Ce que dit la loi

...sur la durée maximum de travail, le temps de repos, le travail de nuit, le télétravail et le forfait en jours.

Presse

...compilation des dossiers, communiqués de presse et retombées presse.

Agenda

...pour ne manquer aucun évènement, retrouvez tous les temps forts de la campagne dans l'agenda.