



Madame Myriam EL KHOMRI
Ministre du Travail, de l'Emploi,
de la Formation professionnelle et du Dialogue social
101 rue de Grenelle
75007 Paris

Montreuil, le 25 novembre 2015

Objet : *Forfaits-jours et droit à la déconnexion*

Madame la Ministre,

La CGT des ingénieur-es, cadres et technicien-nes a lancé en septembre 2014 une campagne exigeant un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail des salariés qualifiés à responsabilité. Cette campagne a trouvé beaucoup d'écho. En effet, les technicien-nes travaillent en moyenne 42,3 heures par semaine et 41 %¹ d'entre eux/elles disent que leurs heures supplémentaires ne sont ni payées ni récupérées. Quant aux cadres, leur temps de travail est de 44,4 heures² en moyenne (et 46,6 heures pour les seuls cadres au forfait-jour) et 56 %³ d'entre eux/elles nous disent qu'ils/elles travaillent durant leurs jours de repos. Les technologies de l'information et de la communication brouillent la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle, et conduisent à une disponibilité sans limite. 75 % des cadres disent utiliser les TIC (*Technologies de l'Information et de la Communication*) pour travailler en dehors de leur temps et lieu de travail. Cette explosion du temps de travail s'accompagne, du fait du management par les coûts et de la taylorisation du travail intellectuel, d'une augmentation de la charge de travail et de l'intensification du travail des salarié-es. C'est ce qui explique l'augmentation des phénomènes d'épuisement professionnel et de souffrance au travail.

Nous assistons à un phénomène d'explosion du travail au noir des salarié-es qualifié-es à responsabilité que les pouvoirs publics ne sauraient tolérer. Il y a donc urgence à encadrer et limiter le temps de travail des salarié-es qualifié-es à responsabilité. Il s'agit d'une nécessité pour garantir la santé des salarié-es, mais aussi d'une exigence incontournable pour l'égalité entre les femmes et les hommes. La réduction du temps de travail, comme le prouve le bilan des 35 heures, est également la seule politique qui permet de créer des emplois. A l'heure de la révolution numérique et alors que certaines études prospectives parlent de 3 millions d'emplois, essentiellement parmi les catégories intermédiaires, pouvant être supprimés d'ici à 2025, il y a urgence à « travailler moins pour travailler mieux et travailler toutes et tous ». C'est tout le sens de la campagne pour la réduction du temps de travail et les 32 heures lancée par la CGT.

La campagne de l'Ugict-CGT a permis d'obtenir de premières avancées et d'introduire dans certains accords d'entreprise un droit à la déconnexion. Cependant, sans disposition juridique contraignante, ce droit risque de se limiter à une pétition de principe. Il convient donc, comme le pointe notamment le rapport Mettling, d'en garantir l'effectivité.

¹ Baromètre UGICT-CGT/Viavoice Techniciens et professions intermédiaires, mai 2015

² DARES, juillet 2015

³ Baromètre UGICT-CGT/Viavoice Cadres, mai 2015

Nous vous demandons donc de faire figurer le droit à la déconnexion dans la loi en précisant l'interdiction de solliciter les salarié-es en-dehors de leur temps de travail ou d'astreinte, l'obligation d'instituer dans chaque entreprise des périodes de trêves de mails et de négocier sur l'utilisation des outils numériques.

Il convient également d'encadrer strictement le recours aux forfaits-jours. En effet, la France a été condamnée par le Comité Européen des Droits Sociaux, et 11 accords de branche ont déjà été annulés par la Cour de cassation. Pourtant, le nombre de salarié-es en forfaits-jour augmente régulièrement (13,5 % des salariés et 50 % des cadres) tout comme leur temps de travail moyen. Il est donc indispensable, comme l'a rappelé la Cour de cassation en juillet dernier, de modifier la loi.

Pour l'Ugict-CGT, il est nécessaire que les forfaits-jours soient :

- réservés aux cadres ayant une réelle autonomie de décision dans l'organisation de leur travail, pour lesquels le forfait en jours apporte une liberté effective,
- strictement encadrés pour éviter un temps ou des charges de travail excessives et assurer une protection effective de la santé du salarié-e,
- rémunérés sur la totalité du travail accompli.
- Le contrôle doit être sous la responsabilité de l'employeur, comptable d'une « *obligation de sécurité de résultat* », mais sans se transformer en une surveillance tatillonne.

Les garanties essentielles doivent être définies par un accord de branche, auquel il ne peut être dérogé et précisées dans un accord d'entreprise, au plus près des réalités concrètes et après débat avec les intéressé-es. Pour remplir ces conditions, il est nécessaire de réintroduire une référence horaire, avec des modalités adaptées à un travail plus autonome.

Les forfaits-jours doivent aussi retrouver leur finalité première : assurer une réduction du temps de travail aux cadres placés sous ce régime. Nous proposons donc de limiter le nombre maximum de jours travaillés à 200 par an.

Enfin, il est nécessaire de renforcer la protection des télétravailleur-es et des salarié-es nomades, en matière de temps de travail comme de protection sociale en cas d'accident du travail par exemple.

Vous trouverez ci-joint nos propositions précises sur le droit à la déconnexion, les forfaits-jours, le télétravail et les salarié-es nomades.

Madame la Ministre, nous sommes convaincu-es que, comme nous, vous pensez que réduire le temps de travail est déterminant pour retrouver le sens du progrès social, sociétal et environnemental. Nous attendons donc des actes forts et clairs.

D'avance nous vous remercions de l'attention que vous voudrez bien porter à notre demande et vous prions d'agréer l'expression de nos salutations distinguées.

Marie-José Kotlicki
Secrétaire générale de l'Ugict-CGT